HELSINGIN HOVIOIKEUDEN JULKAISUJA

HELSINGIN HOVIOIKEUS
HELSINKI

Toimittaneet
Risto Jalanko – Marika Siiki

Kirjoituksia työoikeudesta

HELSINGIN HOVIOIKEUS
HELSINKI

copyright: Helsingin hovioikeus ja tekijät

ISBN: 978-951-53-3212-7 (nid.)
ISBN: 978-951-53-3213-4 (PDF)

Kannen suunnittelu: Taisto Jantunen
Kannen kuvassa on Walter Runebergin patsas Lex Helsingin hovioikeuden istuntosalien 1–6 odotustilasta

Hakapaino Oy
Helsinki 2009

Sisällys

Esipuhe
Hovioikeuden presidentti *Lauri Melander* 7

Alkulause
Kirjan toimittajat *Risto Jalanko ja Marika Siiki* 9

ARTIKKELIT

Peik Spolander
Joukkueurheilijan ja urheiluseuran välinen oikeussuhde 11

Risto Jalanko
Määräaikainen työsopimus oikeuskäytännössä 1991–2008 23

Liisa Lehtimäki
Koeajasta työsopimussuhteessa 43

Marjo Leppisaari
Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa työsopimuslain mukaan 59

Riikka Rask
Positiivinen erityiskohtelu työelämässä 73

Perttu Turku
Korvausvelvollisuuden edellytykset häirinnästä ja muusta
epäasiallisesta kohtelusta 87

Laura Korpinen
Työsopimuslakiin perustuvan saatavan vanhentuminen 101

Vesa Komulainen
Kilpailevan toiminnan kielto 115

Jussi Heiskanen
Kilpailukieltosopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan 129

Pasi Lilja
Työnantajan oikeudesta muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti 145

Hanna Kurtto
Roikkolomautuksesta 157

Jyrki Rinnemaa
Työsopimuksen purkautuneena pitämisen ja työsopimuksen purkamista koskevien menettelytapasäännösten suhde 173

Matti Penttinen
Varoitus työsopimuksen päättämisen edellytyksenä 183

Sirpa Ahola
Työntekijöiden edustajat ja heidän keskinäinen irtisanomisjärjestyksensä työsuhdetta päätettäessä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella 193

Markku Räty
Työsopimuksen päättämiskorvauksen ja työttömyysturvan yhteensovitus tuomioistuimessa 207

Antti Sorjonen
Sopimuksen sisällöstä ja sopimusvapauden rajoista työsuhteen päättyessä työntekijän ja työnantajan kesken tehtävissä sopimuksissa 225

Airi Jousila
Yksityisoikeudelliset vaatimukset työrikoksia koskevassa oikeudenkäynnissä . . . 239

Johanna Helminen
Työntekijän suojeluperiaatteen suhteesta työturvallisuusrikosten vastuunäkökohtiin 253

Krista Soukola
Ihmiskauppa pakkotyöhön 269

Tuula Lehtinen
Oikeuspaikka työehtosopimukseen perustuvissa työntekijän vaateissa 285

Kirjoittajat 299

Esipuhe

Helsingin hovioikeuspiirin yliopistolliseen laatuhankkeeseen liittyen on aikaisemmin julkaistu kirjat rikosoikeuden uudistuneista yleisistä opeista vuonna 2004, rikostuomion perustelemisesta vuonna 2005, todistusoikeutta käsittelevä julkaisu vuonna 2006, talousrikosoikeuden julkaisu vuonna 2007 ja kansainvälistä oikeusapua rikos- ja riita-asioissa käsittelevä julkaisu vuonna 2009. Nyt kysymyksessä olevan julkaisun kirjoitukset perustuvat työoikeutta käsitelleen opintojakson tarkastettuihin lopputöihin.

Laatuhanke on järjestänyt vuosina 2004–2008 rikosoikeuden uudistuneita yleisiä oppeja, todistusoikeutta, rikostuomion perustelemista, velvoiteoikeutta, talousrikosoikeutta, immateriaalioikeutta, eurooppaoikeutta ja kansainvälistä oikeusapua käsittelevät yliopistolliset kurssit. Vuonna 2008 toteutettiin työoikeuden kurssi. Sen opintojaksot pidettiin syksyn 2008 ja kevään 2009 aikana.

Vuonna 2009 vuorossa ovat olleet viestintäoikeutta ja asiantuntemusta oikeudellisessa ratkaisutoiminnassa käsittelevät kurssit. Kurssit ovat olleet viiden opintoviikon ja nykyisin niitä vastaavien kymmenen opintopisteen laajuisia. Laatuhanke on järjestänyt kaikkiaan kymmenen kurssia. Kunkin kurssin tavoitevahvuus on noin 30 henkilöä ja osallistujia on riittänyt jokaiselle kurssille. Vaihtuvuus on ollut laatuhankkeen perustavoitteen mukaisesti ilahduttavan suuri.

Yliopistollisen laatuhankkeen organisaatio muodostuu ohjausryhmästä, jonka tehtävänä on koordinoida hankkeen toimintaa ja suunnitella tulevaa toimintaa. Lisäksi jokaista kurssia varten on oma kurssikohtainen suunnittelutyöryhmä. Työryhmissä ovat edustettuina oikeustieteellinen tiedekunta, Helsingin hovioikeus, hovioikeuspiirin käräjäoikeus, Valtakunnansyyttäjänvirasto ja Suomen Asianajajaliitto.

Työoikeuden yhteiskunnallinen merkitys on suuri. Jokaisen lainkäytön ammattilaisen on osattava myös työoikeutta. Tämä julkaisu sisältää mielenkiintoisia kirjoituksia työoikeuteen liittyvistä kysymyksistä. Artikkeleiden tieteellisestä tarkastamisesta ovat vastanneet professori Kari-Pekka Tiitinen, työtuomioistuinneuvos, OTT Jorma Saloheimo ja lainsäädäntöneuvos Tarja Kröger. Tästä merkittävästä työpanoksesta haluan lausua heille erityiset kiitokset. Hovioikeudenneuvos Risto Jalangon ja hovioikeuden hallinnollisen lakimiehen, viskaali Marika Siikin työpanos julkaisun toimittamisessa ansaitsee myös arvostavan kiitoksen. Kiitän myös kaikkia artikkelien kirjoittajia, joiden kouluttautumisen arvokas tuotos tämän julkaisun välityksellä saatetaan hovioikeuspiirin lainkäyttöhenkilöstön ulottuville ja muutoinkin oikeusyhteisön käyttöön. Julkaisusta voi olla hyötyä myös työmarkkinakentälle.

Helsingissä, syyskuussa 2009

Lauri Melander

Alkulause

Tämän teoksen kirjoitukset ovat Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan lukuvuonna 2008–2009 järjestämän ja Helsingin hovioikeuspiirin laatuhankkeeseen liittyvän ”Työoikeus” opintojakson tuotteita. Opintojakso oli osa ammatillisesti painottunutta jatkokoulutusta ja jatkoa Helsingin hovioikeuspiirin laatuhankkeeseen liittyneille aikaisemmille rikosoikeuden yleisiä oppeja, todistusoikeutta, rikostuomion perustelemista, velvoiteoikeutta, talousrikosoikeutta, kansainvälistä oikeusapua, immateriaalioikeutta ja eurooppaoikeutta käsitelleille opintojaksoille. Opintojakson suorittaminen oikeutti opiskelijat lukemaan jakson hyväkseen kymmenen opintopisteen laajuisena osana oikeustieteen lisensiaatin tai tohtorin tutkintoa.

Osallistujia oli noin 30 eli varsin runsaasti. Kaikki olivat taustaltaan lainkäytön ammattilaisia eli hovioikeuden ja käräjäoikeuden tuomareita, hovioikeudenviskaaleja, syyttäjiä ja asianajajia.

Työoikeuden opintokokonaisuus koostui neljästä luentokerrasta ja viidestä seminaaritilaisuudesta. Luento-osuus sisälsi neljä eri aihekokonaisuutta: 1) työsopimuksen päättämiset, perusteet ja korvaukset, 2) syrjinnän kiellot, perusteet ja korvauskysymykset, 3) työrikosten seuraamukset ja 4) tuomioistuintiet työoikeudellisissa asioissa ja lausuntomenettelyt.

Opintojakson vastuuhenkilönä toimi professori Kari-Pekka Tiitinen. Opetuksesta luennoilla vastasivat Tiitisen ohella työtuomioistuinneuvos, OTT Jorma Saloheimo, lainsäädäntöneuvos Tarja Kröger työ- ja elinkeinoministeriöstä, lakimies Vesa Ullakonoja Turun ja Porin työsuojelupiiristä ja OTT Anja Nummijärvi tasa-arvovaltuutetun toimistosta. Työoikeuskurssin suunnitteluryhmän sihteerinä toimi viskaali Nina Hotti.

Luentojakson jälkeen useimmat kurssilaiset osallistuivat seminaaritilaisuuksiin. Osallistujat laativat seminaarissa esiteltäväksi enintään 15 sivun pituisen tieteellisen artikkelin. Osallistujat saivat valita artikkelinsa aiheen oman mielenkiintonsa mukaan. Aihe ei ollut sidottu luentojen aiheisiin. Oman artikkelinsa esittelemisen lisäksi osallistujat toimivat seminaarissa myös toisen osallistujan opponentteina.

Artikkelin laatineilla osallistujilla oli mahdollisuus saattaa artikkelinsa julkaistavaksi tässä teoksessa. Tarvittaessa osallistujat muokkasivat artikkeleitaan opettajan kommenttien ja seminaaritilaisuuksissa käytyjen keskustelujen pohjalta. Lopuksi opettajat vielä hyväksyivät artikkelit julkaistaviksi. Osallistujat saivat lukea artikkelin julkaisemisesta hyväkseen viisi opintopistettä.

Allekirjoittaneet hovioikeuden työoikeusrootelin vastuutuomari, hovioikeudenneuvos Risto Jalanko ja hovioikeuden hallinnollinen lakimies, viskaali Marika Siiki ovat

vastanneet artikkeleiden painoasuun saattamisesta ja monista käytännön järjestelyihin liittyneistä kysymyksistä. Toimitustyössä teoksen kirjoitukset on sijoitettu aihepiiriensä mukaiseen järjestykseen. Kirjoituksia on ulkonaisesti yhdenmukaistettu, mutta kirjoitusten sisältöön ei ole puututtu. Kaikki kirjoittajat vastaavat itse kirjoituksestaan ja siinä esittämistään kannanotoista.

Helsingissä, syyskuussa 2009

Risto Jalanko *Marika Siiki*

Peik Spolander

Joukkueurheilijan ja urheiluseuran välinen oikeussuhde

1. Johdanto

1.1. Urheilun säännökset

Urheilua ei Suomessa ole koettu tarpeelliseksi säännellä erityislakien avulla, vaan sitä on pidetty yhtenä vapaan kansalaistoiminnan muotona. Liikuntaan liittyvät erityislait ovat hyvin harvalukuisia eivätkä ne koske urheilusuorituksen tekemistä[1]. Lainsäädännössä on lisäksi joitakin erityisesti urheilua ajatellen säädettyjä erityissäännöksiä, jotka koskevat muun muassa urheilutoiminnan verotusta[2]. Näitä harvoja erityissäännöksiä lukuun ottamatta urheilun valtiollinen sääntely perustuu Suomessa yleisiin muitakin yhteiskunnan osa-alueita sääntéleviin erityislakeihin.

Urheilua ei ole mainittu Euroopan Unionin perustamissopimuksessa, joten EU:n toimivaltaan ei myöskään kuulu antaa erityisesti urheilua koskevia sitovia säännöksiä. EU:n säännöstö vaikuttaa urheiluun kuitenkin yleisten muita yhteiskunnan osa-alueita koskevien säännösten kuten työvoiman vapaan liikkuvuuden ja kilpailuoikeuden kautta.[3]

Urheilutoimintaa on Suomessa järjestetty pitkälti urheilupiirien sisäisellä itsesäätelyllä. Tällainen sääntely perustuu joko jäsenyyteen urheiluseurassa tai järjestössä tai osapuolten välisiin sopimuksiin. Joukkueurheilussa urheilijan ja urheiluseuran välisten oikeussuhteiden sääntelyssä yhdistyksen jäsenyyttä tärkeämmässä asemassa lienevät osapuolten väliset kahdenkeskiset sopimukset. Kaikissa merkittävimmissä joukkueurheilulajeissa urheiluseurat solmivat ainakin ylimmillä sarjatasoilla erilliset pelaajasopimukset kaikkien pelaajien kanssa[4]. Pelaajasopimuksiin on yleensä myös otettu sopimusehto, jonka mukaan pelaaja sitoutuu noudattamaan kansallisen tai kansainvälisen lajiliiton sääntöjä, jotka näin tulevat urheilijaa velvoittaviksi[5]. Koska kotimaiset ja kansainväliset urheilujärjestöt ovat ottaneet pelaajasopimusmalleihinsa sopimus-

1 Tällaisia lakeja ovat liikuntalaki, jonka tarkoituksena on edistää urheilun ja liikunnan harrastusmahdollisuuksia ja rahoituksen saantia sekä urheilijoiden tapaturma- ja eläketurvasta annettu laki.
2 Mm. tulovero- ja arvonlisäverolaissa on urheilutoimintaa koskevia säännöksiä.
3 Rauste s. 13.
4 Huttunen s. 26–27.
5 Huttunen s. 102.

ehdon riitojen ratkaisemisesta oma-aloitteisin oikeusturvajärjestelyin[6], ovat tuomioistuimiin tulevien urheilijoiden ja seurojen oikeussuhteita koskevat oikeustapaukset suhteellisen vähälukuisia.

Junioripelaajilla ja alempien sarjatasojen pelaajilla ei kuitenkaan läheskään aina ole pelaajasopimusta. Vaikka pelaajasopimusta pelaajan ja seuran välillä ei olisi, saattavat lajiliiton säännöt tulla urheilijaa sitovaksi lisenssijärjestelmän kautta[7].

Useissa urheilulajeissa kilpailutoiminta on järjestetty siten, että lajiliitot edellyttävät urheilijalta liiton myöntämää kilpailulisenssiä. Kilpailulisenssi on oikeudelliselta kannalta liiton ja yksittäisen urheilijan välinen sopimus, jolla urheilija muun ohessa sitoutuu noudattamaan liiton sääntöjä. Kilpailulisensseistä on joissain urheilulajeissa laadittu erillinen vakiosopimus, jonka urheilija saa painettuna itselleen maksettuaan lisenssimaksun.[8]

Yhdistysmuotoiset urheiluseurat voivat antaa jäseniään sitovia sääntömääräyksiä. Yhdistyksen kompetenssi antaa näitä sääntömääräyksiä on kuitenkin hyvin rajallinen. Yhdistys ei voi pelkän jäsenyyden perusteella yksipuolisesti velvoittaa jäseniään esimerkiksi varallisuusoikeudellisiin oikeustoimiin tai työntekoon.

1.2. Urheilijan ja seuran välinen sopimus käytännössä

Joukkueurheilussa ainakin ylemmillä sarjatasoilla joukkueen ja pelaajan välille solmitaan pelaajasopimus, jolla sovitaan niistä ehdoista, joilla pelaaja sitoutuu antamaan pelipanoksensa joukkueen hyväksi. Pelaajasopimukset syntyvät yleensä, kun pelaaja hyväksyy urheiluseuran tarjouksen. Pelaajasopimus on kahden keskeinen sopimus, joka edellyttää kummankin osapuolen hyväksyvää tahdonilmaisua. Siinä sovitaan sekä urheilijan että urheiluseuran velvollisuuksista toisiaan kohtaan. Urheilija sitoutuu pelaamaan ja harjoittelemaan joukkueessa valmentajan ja joukkueen johdon määräysten mukaisesti.[9] Urheiluseuran päävelvoitteena on yleensä sovitun vastikkeen maksaminen.

Pelaajasopimuksiin voidaan ottaa apu- tai sivuvelvoitteen luontoisia määräyksiä, jotka edistävät ja turvaavat pääsuorituksen toteutumista. Tällaisia voivat olla esimerkiksi urheiluseuran velvollisuus hankkia urheilijalle asunto, järjestää työpaikka pelaajan puolisolle, auton hankkiminen ja urheilijan vakuuttaminen. Pelaajasopimuksessa on monia ainutlaatuisia piirteitä, koska urheilutyö poikkeaa monessa mielessä tavanomaisesta työstä.[10]

Silloin kun urheilijan ja urheiluseuran välillä on solmittu pelaajasopimus, määrittää se joukkueen ja pelaajan välisen oikeussuhteen ehdot ja luonteen. Urheiluseuran ja

---

6 Tiitinen s. 212. Sopimusmalleissa on usein lausekkeita sopimuksesta johtuvien riitojen ratkaisemisesta välimiesmenettelyssä. Varsinkin silloin kun pelaajan saama palkkio on pieni saattaa välityssopimus muodostua kohtuuttomaksi ehdoksi ja koko välityssopimus saattaa siten olla pätemätön.

7 Rauste s. 46.

8 Rauste s. 45.

9 Kunnari s. 24–25.

10 Kunnari s. 25–26.

pelaajan välinen oikeussuhde on arvioitava pelaajasopimuksen sisällön perusteella. Sopimuksessa sovitaan sellaisista seikoista, joiden perusteella on arvioitava muun muassa se, että onko urheilija työsuhteessa joukkueeseen.

2. Urheilijan oikeusasema

2.1. Tyypillisesti joukkueurheilutyöhön liittyviä tekijöitä

Yleiskielen kannalta urheilulajien luokitteleminen joukkue- ja yksilöurheiluun lienee suhteellisen selvä. Urheilijoitten oikeusaseman määrityksen kannalta taas sanotulla jaottelulla ei voine olla ainakaan kovin oleellista merkitystä, koska yksittäisen urheilijan oikeusasema määräytyy tapauksittain. Ryhmittely joukkue- tai yksilöurheilijaksi voi kai enintään olla tosiseikaston asemassa.[11]

Urheilijan ja urheiluseuran välinen oikeussuhde määräytyy pitkälti urheilijan oikeudellisen aseman perusteella. Urheilija voi olla oikeudellisesti työsuhteessa urheiluseuraan tai hänet voidaan katsoa itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi. Urheileminen on useimmiten kuitenkin harrastusluonteista.

Työsuhteessa urheiluseura kantaa yritystoiminnan riskit. Vastapainona urheiluseuralla on työnjohto-oikeus urheilijaan nähden. Vastineenaan määräysvallastaan ja urheilijan työpanoksesta urheiluseuran on maksettava työntekijälle palkkaa ja huolehdittava urheilijan sosiaaliturvasta. Työsuhteessa työlainsäädännön pakottavat säännökset määräävät osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista sopimussuhteen aikana ja asettavat rajoituksia pelaajasopimusten solmimiselle ja sopimusten päättämiselle.

Joukkueurheilussa urheilijan on yleensä sitouduttava pelaamaan samassa joukkueessa pidemmän ajanjakson ajan esimerkiksi koko kauden, eikä pelkästään yksittäisiä otteluita[12]. Urheiluseuralla on oltava työnjohto-oikeus urheilijaan, jonka turvin se voi määrätä missä, milloin ja missä roolissa urheilija urheilee. Tämän johdosta urheileminen itsenäisenä ammatinharjoittajana ei ole joukkueurheilijalle yleensä mahdollista. Yksilöurheilijan toimenkuvaan ammatinharjoittaminen sopii selvästi paremmin.[13]

2.2. Työoikeuden pakottavuus

Monien suomalaisten joukkuelajien vakiosopimuksissa on sopimusehto, jolla pyritään määrittelemään sopimus muuksi kuin työsopimukseksi. Tällaiset sopimusehdot

---

11 Tiitinen s. 214.

12 Velvollisuus pelata pidempiä ajanjaksoja samassa joukkueessa saattaa syntyä myös lajiliiton sääntöjen nojalla. Säännöissä saatetaan määritellä edellytykset, joiden vallitessa pelaaja voi siirtyä toiseen joukkueeseen. Siirrot saattavat esimerkiksi olla sallittuja vain osan kautta. Lajiliittojen säännöt saattavat myös kieltää pelaajan pelaamisen mikäli tämä tapahtuisi pelaajan ja toisen seuraan sopimuksen vastaisesti.

13 Urheilijan toimimisesta ammatinharjoittajana jäljempänä jaksossa 2.4.

ovat oikeudellisesti merkityksettömiä[14]. Työlainsäädäntö on työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta, josta ei työntekijän vahingoksi voida poiketa osapuolten välisin sopimuksin. Sopimusta pidetään osapuolten tahdosta riippumatta työsopimuksena, mikäli sopimussuhde täyttää työsuhteen tunnusmerkit. Osapuolet eivät siten voi sopia siitä, ettei työlainsäädäntöä sovelleta. Myöskään osapuolten luokitusta kuvaavalle ilmaisulle – esimerkiksi otsikoinnille – ei lähtökohtaisesti voida antaa merkitystä. Osapuolten oma käsitys sopimussuhteen juridisesta luonteesta voidaan kuitenkin ottaa huomioon ratkaisuun vaikuttavana tosiseikkana.[15]

2.3. Työsuhteen tunnusmerkit

Työoikeudellisen ns. perussuhdeteorian ydinväitteen mukaan kaikkien työlakien soveltamisala on lähtökohtaisesti yhtenäinen ja määräytyy työsopimuslaissa mainittujen työsuhteen tunnusmerkkien perusteella. Muodostaakseen työsuhteen tarkasteltavan oikeussuhteen on täytettävä samanaikaisesti kaikki työsuhteen perustunnusmerkit. Tunnusmerkkien täyttyessä sen osapuolia pidetään teorian mukaan työsuhteen osapuolina, eli työntekijänä ja työnantajana.[16]

Kun joukkueurheilussa urheilijoilla ei toiminnan luonteen johdosta ole yleensä mahdollisuutta toimia itsenäisenä ammatinharjoittajana, jää urheilijan ja urheiluseuran välisen oikeussuhteen määrittäväksi tekijäksi se, voidaanko urheilijan katsoa olevan työsuhteessa urheiluseuraan vai ei. Urheilijan ja urheiluseuran välinen oikeussuhde on työlainsäädännön kannalta työsuhde, mikäli työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät aivan kuten muunkinlaisen toiminnan osalta. Kun urheilija urheilee seurassa ilman työsuhdetta, on kyseessä yleensä harrastustoiminnan luonteisesta urheilemisesta. Harrasteurheilijan oikeussuhde urheiluseuraan on olennaisesti työsuhdetta löyhempi.[17]

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaan työsopimus on sopimus, jolla työntekijä tai työntekijät sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Sopimus on säännöksen mukaan työsopimus vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Työsopimuslakiin 2001/55 on aiemmista laeista poiketen otettu säännös niistä oikeussuhteista ja toiminnasta, joihin työsopimuslaki ei tule sovellettavaksi. Työsopimuslain 1 luvun 2 §:n mukaan työsopimuslakia ei sovelleta julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen, tavanomaiseen harrastustoimintaan eikä sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimukseen, josta säädetään erikseen lailla.

---

14 Esimerkiksi KKO 1995:145, jossa pelaajasopimuksessa oli yhtenä sopimusehtona sovittu, ettei sopimus ole työsopimus, mutta kun kaikki työsuhteen tunnusmerkit täyttyivät, katsottiin urheilijan urheilleen työsuhteessa.

15 Huttunen s. 54 ja Sarkko s. 27.

16 Perussuhdeteoriasta esim. Kairinen 1979 ss. 196.

17 Rauste s. 106.

Työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävässä harrastus- ja vapaaehtoistoiminnassa osapuolet eivät ole sitovassa sopimussuhteessa keskenään. Harrastustoiminnan luonteeseen kuuluu, että toimintaan osallistuva voi milloin tahansa – ilman pelkoa päätökseen liittyvistä haitallisista velvoiteoikeudellisista seuraamuksista – luopua harrastuksestaan. Harrastustoiminnassa vapaaehtoisuus säilyy myös varsinaisen työsuorituksen aikana.[18]

Työlainsäädännön soveltamista koskevien ongelmien yhteydessä oikeuskirjallisuudessa on painotettu kokonaisarvostuksen merkitystä. On katsottu, että työsuhteen tunnusmerkistö on hyvä työntekijän aseman kuvaus tilanteissa, joissa on selvää, että ao. henkilö täyttää asetetun tunnusmerkistön. Ongelmatilanteissa tunnusmerkistön arvo kuitenkin olennaisesti laskee.[19] Elämä on niin monimuotoista, että ennalta käsin on mahdotonta määritellä tarkasti sen henkilöjoukon olennaisia piirteitä, jotka saattavat olla työoikeudellisen suojan tarpeessa[20].

Kokonaisarvostelussa työsuhteen tunnusmerkkejä ei voida nähdä erillisinä kokonaisuuksina, joiden summana on oikeussuhteen juridinen luokittelu. Eri tunnusmerkit liittyvät olennaisella tavalla toisiinsa ja toisaalta eri tunnusmerkkien täyttymisen arvostelussa releventeiksi katsotut oikeustosiseikat eivät välttämättä ole relevantteja vain yhden tunnusmerkin kannalta. Ongelmakentän jäsentelemiseksi työsuhteen tunnusmerkkejä on kuitenkin ensiksi syytä tarkastella erikseen.

2.3.1. Työsopimus

Työsuhteen syntyminen edellyttää ensinnäkin urheilijan ja seuran välistä sopimusta. Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimus voidaan tehdä suullisesti kirjallisesti tai sähköisesti. Työsuhde edellyttää aina osapuolten välistä sopimusta eli kummallakin osapuolella on oltava vapaaehtoinen sopimustahto. Esimerkiksi työn suorittajan yksipuolinen lupaus tehdä työtä toiselle ei luo osapuolten välille sopimussuhdetta. Myöskään vain omaan lukuun tehtävä työ ei voi olla sopimuksen kohteena.

Sopimuksen kohteena on aina oltava työnteko, eli urheilijan ja urheilujoukkueen välisessä sopimuksessa on sovittava siitä, että urheilija antaa työpanoksensa seuralle. Työpanoksen on myös tultava seuran hyväksi. Työsuhteisen urheilijan työpanoksen ytimen muodostaa yleensä urheileminen seuran hyväksi.

Työntekijän on lisäksi sitouduttava henkilökohtaisesti työntekoon. Jos sopimuksella ei aseteta kenellekään henkilökohtaista työntekovelvoitetta, vaan yhteisö ottaa vastattavakseen työtehtävän suorittamisen, kysymys ei ole työsuhteesta, ellei järjestelyyn ole ryhdytty lainsäädännön kiertämisen tarkoituksessa.[21]

Ongelmia saattaa aiheutua sopimuksen sisällöstä silloin, kun sopimusta ei ole tehty kirjallisesti. Harrastus- ja vapaa-ajantoimintaan kuuluu, että osapuolet eivät ole sitovassa

---

18 Huttunen s. 51.
19 Sarkko 1980 s. 28–30.
20 Huttunen s. 47.
21 Tiitinen – Kröger s. 9–10.

sopimussuhteessa keskenään. Tällaisessa toiminnassa mukana oleva voi siten periaatteessa milloin tahansa luopua harrastuksestaan. Harrastuksessa vapaaehtoisuuden tulisi siten säilyä myös varsinaisen työsuorituksen ajan.[22] Tässä kohden työsuhteen sopimustunnusmerkillä on selkeä yhteys työnantajan työnjohto- eli direktiovaltaan, joka on yksi työsopimuslain mukaisista työsuhteen tunnusmerkeistä. Sopimuksen olemassaololla saattaa olla myös yhteys vastiketunnusmerkkiin. Vastike saattaa nimenomaisen sopimuksen puuttuessa merkitä sellaista käyttäytymistä, joka muodostaa osapuolten välille konkludenttisen sopimuksen.[23]

2.3.2. Työn teko

Työsuhteen tunnusmerkitön täyttymisen kannalta merkityksellistä on työn tekeminen. Laissa ei kuitenkaan määritellä mitä työn tekemisellä tarkoitetaan. Työn tekeminen on oikeuskirjallisuudessa määritelty inhimilliseksi käyttäytymiseksi, jolla on jonkinlaista taloudellista merkitystä ja joka ei ole lain tai hyvien tapojen vastaista.[24] Urheileminen on luonnollisesti inhimillistä käyttäytymistä. Sen ei yleensä voida katsoa olevan lain tai hyvien tapojen vastaista toimintaa. Joukkueurheilija saattaa kuitenkin esimerkiksi syyllistyä rikokseen toimiessaan väkivaltaisesti tunteenpurkauksen seurauksena. Se, että urheilija syyllistyy rikokseen tehdessään työtä, ei kuitenkaan merkitse sitä, etteikö tehtyyn työhön, eli urheilusuoritukseen sovellettaisi työlainsäädäntöä[25].

Joukkueurheilija on työsuhteessa velvoittautunut antamaan työpanoksensa seuran hyväksi. Seura saa hyväkseen kaikkien pelaajiensa työpanosten kokonaisuudesta koituvan taloudellisen edun pääsylipputulojen, mainostulojen yms. muodossa. Pelaajan voidaan siten katsoa tekevän työtä seuran hyväksi ja lukuun. Tätä ei millään tavoin muuta se, että pelaajan urheileminen on ainakin osittain samalla hänen harrastuksensa, koska olennaista tässä suhteessa on taloudellisten etujen siirtyminen varallisuuspiiristä toiseen.[26]

Vaatimus työn taloudellisesta merkityksestä on kriteeri, jonka johdosta urheilemisen luokitteleminen työoikeudellisessa mielessä työksi saattaisi joskus estyä. Toiminnan taloudellisen merkityksen vaatimusta on tarkasteltava ensisijaisesti seuran näkökulmasta. Ainakin pääsarjatasolla ottelut ovat yleensä maksullisia viihdetapahtumia, joiden seuraamisesta yleisö on valmis maksamaan pääsylippumaksun. Otteluita välitetään myös tiedotusvälineiden kautta laajalle katsojakunnalle. Yritykset käyttävät urheiluseurojen ja urheilijoiden saamaa julkisuutta hyväkseen markkinoidessaan tuotteitaan

---

22 Huttunen s. 51.

23 Työsuhteen perustava sopimus saattaa samanaikaisesti täyttää myös jonkin muun sopimustyypin tunnusmerkistön. Oikeussuhteeseen voidaan tällöin soveltaa sekä työlainsäädäntöä että muuta sopimustyyppiä koskevia säännöksiä. Normikollisiotilanteet on pyrittävä ratkaisemaan tapauskohtaisesti huomioiden työlainsäädännön yleensä pakottava luonne. Kairinen s. 189–191.

24 Tiitinen – Kröger s. 8.

25 Tiitinen – Kröger s. 9.

26 Huttunen s. 77.

ja maksavat tästä vastikkeen seuralle. Pelaajien työpanoksella on siten ainakin pääsarjatasolla selvästi taloudellista merkitystä.[27] Tilanne saattaa olla toinen alemmilla tasoilla, jossa otteluihin ei myydä pääsylippuja ja seuran mahdolliset mainostulot kattavat vain osan toiminnan kuluista. Tällaisessa tapauksessa urheileminen saattaa tapahtua muutoin kuin työsopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa. Toisaalta pelkästään se, että työn teettäjän tavoitteena ei ole taloudellisen tuloksen saavuttaminen, ei sulje pois työsopimuslain soveltamismahdollisuutta. Esimerkiksi yleishyödyllisessä yhteisössä tehtyä työtä voidaan pitää työsuhteisena, jos työsuhteen tunnusmerkit muutoin täyttyvät.

2.3.3. Vastike

Työsuhteen vastikkeellisuus on työsuhteen tunnusmerkeistä se, joka useimmiten erottaa työsuhteisen urheilemisen harrastusluonteisesta. Kyseessä on työsopimuslain mukaisesta työsuhteesta vain jos urheilijalle maksetaan palkkaa tai muuta vastiketta. Merkitystä ei ole sillä, onko urheilija urheilun sisäisen normiston tai kielenkäytön perusteella harrastaja tai ammattilainen.

Vastikkeen maksamisesta ei tarvitse olla sovittu nimenomaisesti, jotta vastiketunnusmerkki täyttyisi. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan riittää kun tosiseikoista käy ilmi, että vastiketta on tarkoitettu maksettavaksi. Lain esitöiden mukaan riittää kun olosuhteista on pääteltävissä, että vastiketta on tarkoitettu maksettavaksi[28]. Urheilun osalta vastikeolettamaan on suhtauduttava hyvin varauksellisesti, sillä silloin kun urheilemisesta maksettavasta vastikkeesta ei ole sovittu, lienee usein kysymys harrastusluonteisesta urheilemisesta, josta vastiketta ei ole tarkoituskaan maksaa. Toisinaan saattaa kuitenkin olla kyseessä niin sanottu vilttiketjun pelaaja, jolle on tarkoitus maksaa vastiketta, mutta vastike on työpanokseen nähden hyvin pieni. Tällaisessa tapauksessa vastiketunnusmerkin täyttyminen voi olla ongelmallinen.

Vastikkeeksi voidaan katsoa mikä tahansa etu, jolla on taloudellista arvoa[29]. Vastike voidaan maksaa myös tavaroina tai palveluina. Työsuhteen tunnusmerkistön täyttymisen kannalta on merkityksetöntä, millä nimikkeellä vastike maksetaan. Jos korvaus on tosiasiallisesti vastiketta tehdystä työstä, ei ole merkitystä sillä, että korvausta kutsutaan esimerkiksi stipendiksi tai avustukseksi.

Pelaajille maksettavat palkkiot maksetaan pääsääntöisesti rahassa ja/tai selvästi taloudellista arvoa omaavien luontaisetujen muodossa. Korvausten laatu ei yleensä ole ongelmallinen pelaajan työsuorituksen vastikkeellisuusarvioinnin kannalta.[30]

Vastikkeena ei yleensä pidetä esimerkiksi sellaista kulukorvausta, joka riittää kattamaan vain pelaamisesta aiheutuneen todelliset kustannukset kuten pelivälineiden han-

---

27 Huttunen s. 49.
28 HE 157/2000 vp s. 57–58.
29 Tiitinen – Kröger s. 12.
30 Huttunen s. 72.

kinnan ja matkakulut pelipaikkakunnalle. Oikeuskäytännössä työsuhteen konstituoivaksi vastikkeeksi on kuitenkin katsottu toisinaan myös hyvin pieniarvoisia muuna kuin rahan suoritettuja korvauksia. Työsuhteesta saatuna vastikkeena on pidetty muun muassa opinsaantitilaisuutta[31], täyshoitoa[32], sekä neljää purkkia hunajaa[33]. Myös pelkkää ansionsaantimahdollisuutta[34] ja vastavuoroista työtä[35] on pidetty työsuhteesta maksettuna vastikkeena. Vakuutusoikeus ei pitänyt rippikoululeirin ryhmänjohtajan saamaa 94 markan päiväkorvausta työsuhteesta saatuna vastikkeena[36]. Vakuutusoikeus ei pitänyt vastikkeena myöskään pelkkää työnteon perusteella saatua ateriaa[37]. Sen sijaan korkein oikeus piti invalidilasten ja -nuorten hoitolaitoksessa vapaaehtoisuuteen perustunutta työskentelyä työsuhteisena, kun työstä annettiin vastikkeena asuntoetu, ruokaa, vaatteita ja terveydenhoitoa sekä vähäisiä rahasuorituksia[38] .

Edellisten ratkaisujen perusteella on pääteltävissä, että vastikkeen määrällä on merkitystä työsuhteen tunnusmerkkejä arvioitaessa. Ainakin vakuutusoikeus näyttäisi ottaneen kannan, jonka mukaan työsuhteen muodostavan vastikkeen alarajaa arvioitaessa on verrattava toisiinsa vastiketta ja työn määrää sekä siihen käytettyä aikaa. Koska

---

31 KKO 1953 II 161 Autokoulun oppilas oli rahapalkatta seurannut korjaamon asentajien työskentelyä sekä näiden ohjauksen ja valvonnan alaisena harjoitteluoppina saamastaan vastikkeesta itsekin tehnyt korjaamossa kykynsä mukaisia töitä. Opinsaantitilaisuus autokoulussa katsottiin työsuhteessa saaduksi vastikkeeksi.

32 KKO 1962 II 66 A oli ollut lastensuojelulain nojalla huoltosopimuksin sijoitettuna B:n tilalle. Huoltosopimuksen päätyttyä B ja sosiaalilautakunta olivat sopineet, että A jäisi edelleen B:n täysihoitoon, mutta ettei kunta enää suorittanut B:lle hoitomaksua, koska A pystyi jo työllään korvaamaan täysihoitonsa. Täyshoidon katsottiin olevan työnantajan työsuhteessa suorittama vastike.

33 VAKO 31.3.1987 Dnro 290:87 Naapurinsa huopakattoa pikeämässä olleen henkilön katsottiin olleen työsuhteessa kun hän oli noin viiden tunnin työstä saanut palkaksi neljä hunajapurkkia, joiden arvon katsottiin olleen 15 markkaa kappale, eli palkkion arvo oli yhteensä 60 markkaa.

34 KKO 1951 I 9 Yhdistys oli ottanut toimeen henkilön, jonka tehtävänä oli kuljettaa vuokrattavana pidettävää puimakonetta talosta taloon ja toimia samalla sen koneenkäyttäjänä. Se seikka, että sanotulle henkilölle ei tullut rahapalkkaa yhdistykseltä, vaan hän sai periä korvauksen koneenkäyttäjän työstään suoraan koneen vuokraajilta, ei estänyt pitämästä häntä yhdistyksen työntekijänä tapaturmavakuutuslain mielessä.

35 KKO 1979 II 44 Maanviljelijät A ja B omistivat yhteisesti kenttäpyörösahan, jolla he yhdessä suorittivat sahaustyötä ulkopuolisille. He olivat myös sopineet toistensa puutavaran sahaamisesta vastavuoroisesti tehtävänä työnä. A sai tapaturmaisesti surmansa sahatessaan B:lle puutavaraa. Hänen katsottiin olleen TapVakL 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa B:hen. Ään.

36 VAKO 14.5.1985/238:84 Opiskelija oli ollut rippikoululeirillä ryhmän johtajana ja siellä jalkapalloottelussa vahingoittunut. Hänelle oli leirin ajalta suoritettu kirkon yleisvirkaehtosopimuksen mukaista päivärahaa 94 mk/vrk, josta ruoan osuutena oli vähennetty 50 %. Opiskelijan ei katsottu tapaturman sattuessa olleen tapaturmavakuutuslain 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa rippikoululeirin järjestäneeseen seurakuntayhtymään. Tapaturmalautakunnan päätöstä ei muutettu. (Äänestys 3–2) I-jaosto.

37 VAKO 17.3.1998/3849:97 X oli ollut Y:n omistaman sikalan korjaustyössä ja tässä työssä vahingoittunut. Y:n ilmoituksen mukaan työsuhde oli ollut tilapäinen ja tarkoitus oli ollut tehdä työ valmiiksi muutamassa päivässä. Y:n mukaan palkkaa ei ollut maksettu, mutta X oli saanut syödäkseen. VakO katsoi, ettei pelkällä ateriaedulla ole sellaista taloudellista arvoa, jota voitaisiin pitää TVL:n 1 §:n 1 momentissa tarkoitettuna vastikkeena X:n suorittamasta työstä. Asiassa ei ollut esitetty selvitystä muunkaan vastikkeen suorittamisesta. X:n ei katsottu olleen tapaturman sattuessa ko. lainkohdan tarkoittamassa työsuhteessa. Tapaturmalautakunnan päätös kumottiin ja asia jätettiin vakuutusyhtiön antaman päätöksen varaan. Jaosto:II Äänestys: 4–1.

38 KKO 1990:29.

vastikkeen määrää on ratkaisuissa ylipäätänsä pohdittu, on vastikkeen suuruudella oltava ratkaisun kannalta merkitystä.

Korkein oikeus on antanut muutaman urheilijoiden työsuhteita koskevan ratkaisun, joissa on pohdittu vastiketunnusmerkin täyttymistä. Ratkaisussa KKO 1995:145 korkein oikeus oli katsonut jääkiekon I divisioonassa pelanneen urheilijan urheilleen työsuhteessa, kun hän oli saanut kiinteänä kuukausipalkkiona 4.200 markkaa. Ratkaisussa KKO 1997:38 jääkiekon I divisioonassa kiekkoilleen urheilijan katsottiin olleen työsuhteessa ja vastikeperusteen täyttyneen kun hänellä oli odotettavissa pelaamisesta palkkiota niin paljon, että vastikkeen katsottiin olleen työnteosta maksettua palkkaa eikä vain harrastustoiminnan tueksi annettua avustusta[39]. Tapausten perusteella ei voida vetää kovin pitkälle meneviä päätelmiä urheilun työ- ja harrastusluonteisuuden välisestä rajasta, mutta ainakin ne asettavat jonkinlaisen ylärajan sille mitä ei voida enää pitää harrastusluonteisena urheilemisena.

Sopimuskauden ajan joukkueurheilijat ovat korostetun sidonnaisia joukkueeseen, koska ajankäytön suhteen ei yksilöllisiä joustoja voida sallia kuin aivan vähäisissä määrin. Voidaan siten hyvin perustellusti todeta, että kyseessä ei ole aivan vähäpätöinen sivutoiminta, joten taloudelliselta arvoltaan hyvin vähäinen korvaus ei voi olla todellista vastiketta työstä.[40]

2.3.4. Työnjohto ja valvonta

Työsuhteen tunnusmerkistön täyttyminen edellyttää urheilijan toimimista urheiluseuran työnjohdon ja valvonnan alaisena. Urheiluseuralla on oltava direktio-oikeus urheilijaan, jotta heidän välisestä oikeussuhteesta muodostuisi työsuhde. Tämä ilmenee käytännössä siten, että urheilija on velvollinen noudattamaan urheiluseuran johdon työn sisältöä, suoritustapaa, -aikaa ja -paikkaa koskevia määräyksiä. Työnantajan direktiovallan on oikeuskirjallisuudessa katsottu jakautuvan ns. tunnusmerkistödirektioon ja tekniseen direktioon.[41] Tunnusmerkistödirektion täyttyessä työnantajalla on työsopimuslain 3 luvun mukainen direktiovalta työntekijään.

Työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus merkitsee työn suorittajan epäitsenäistä asemaa. Työsuhde edellyttää siten työn suorittajan alisteista asemaa. Oikeussuhteen osapuolet ovat työsuhteessa tämän tunnusmerkin ansiosta epätasa-arvoisessa asemassa. Työn johdolla ja valvonnalla tarkoitetaan työlainsäädännön soveltamisalaa koskevan säännöksen yhteydessä kaikkia niitä oikeustosiseikkoja, jotka ovat relevantteja harkittaessa työn suorittajan itsenäisyyden astetta. Tällaisia oikeustosiseikkoja on oikeuskäytännössä esiintynyt hyvin monenlaisia. Näille seikoille on tunnusomaista, että

---

39 Pelaajasopimuksen mukaan yhdistys oli sitoutunut suorittamaan urheilijalle palkkiota ja kulujen korvausta seuraavasti: – pisterahaa sarjaottelulta 250 markkaa/sarjapiste, – liiganousubonusta 5.000 markkaa, – polttoainekorvausta 10 litraa 100 kilometriltä ottelu- ja harjoitusohjelman mukaisesti pelaajan oman auton käytöstä varusmiespalvelun ja harjoituspäivinä yksi ateria päivässä.

40 Huttunen s. 74.

41 Tiitinen – Kröger s. 14–15.

mikään niistä ei yksinomaisesti määritä työn suorittajan työoikeudellista asemaa, vaan kussakin tapauksessa tunnusmerkin olemassa olo on suoritettava kokonaisharkintana. Direktiovallan tunnusmerkki erottaa yleensä itsenäisenä ammatinharjoittajana toimivan urheilijan työsuhteisesta.[42]

Pelaajasopimuksen tehneiden pelaajien päävelvoitteena on ”pelaaminen ja harjoitteleminen joukkueen valmennusjohdon määräysten mukaisesti siinä joukkueessa, jonka seura osoittaa”. Pelaajan alisteisesta asemasta on siten nimenomainen määräys pelaajasopimuksessa.[43] Jotta urheilujoukkue voisi toimia joukkueena, on välttämätöntä, että joukkueenjohto voi määrätä mitä pelejä pelaajat pelaavat ja valmentaja voi määrätä milloin ja millä tavoin kukin pelaaja taktisesti pelaa. Näiden joukkueurheilun luonteenpiirteiden johdosta urheiluseuran direktiovalta urheilijoihin nähden on välttämätön ja tämä työsuhteen tunnusmerkki siten täyttyy ainakin silloin kun urheilu tapahtuu ansiotarkoituksessa.[44] Kun kyse on harrastustoiminnasta, urheilijalla on yleensä oikeus lopettaa urheilu ilman pelkoa siviilioikeudellisista sanktioista. Siten harrastustoiminnassa työnantajan direktiovallasta puuttuu olennaisia elementtejä, joten rajanvedossa työnantajan johto ja valvonta on myös sellainen tekijä, jolla harrastustoiminta erottuu työsuhteisesta.

2.4. Harrastusluonteinen urheileminen

Internet-tietosanakirja Wikipedian mukaan harrastus voi olla mitä tahansa vapaa-ajan toimintaa. Harrastuksia tehdään kiinnostuksen ja nautinnon takia, ei sen takia että niistä saisi rahallista palkkiota[45].

Kun työsuhteiseen työntekoon kuuluu selkeä ansiotarkoitus, harrastustoiminnan yhteydessä tehtävän työn tavoitteet liittyvät pikemminkin itse toimintaan ja sen päämääriin. Yleisesti voidaan todeta, että harrastuksenomaisessa työnteossa työtä tehdään yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi tai toiminnan piirissä olevien muiden henkilöiden auttamiseksi.[46]

Tavanomainen harrastustoiminta on vuonna 2001 voimaan tulleen työsopimuslain myötä yksi laintasoisesti säädetyistä poikkeuksista työsopimuslain soveltamisalasta. Jo aikaisemman lain aikaan harrastustoiminta on oikeuskäytännössä jäänyt työsopimus-

---

42 Huttunen s. 61.

43 Huttunen s. 77.

44 Joukkueurheilija voi kuuluessaan maajoukkueeseen olla oman seuransa lisäksi työsuhteessa myös lajiliittoon. Pelaaja on valmennusleirien ja otteluturnausten aikana yleensä samalla tavoin joukkueen johdon ja valvonnan alaisena, kuin seurajoukkueessaankin. Työsuhteen tunnusmerkistö täyttyy useimmiten myös maajoukkueurheilijan ja lajiliiton välisessä suhteessa. Pienemmissä lajeissa työsuhteen tunnusmerkistö jää joskus täyttymättä kun pelaajille ei makseta vastiketta, ks. Rauste s. 111.
Pelaajan työsuhde voi myös olla muun kuin sen seuran kanssa, jossa hän pelaa. Näin on silloin, kun pelaaja on vuokralla toisessa seurassa.

45 Ks. http://fi.wikipedia.org/wiki/Harrastus.

46 Tiitinen – Kröger s. 32.

lain soveltamisalan ulkopuolelle, koska kaikkien työsuhteen tunnusmerkkien ei ole katsottu täyttyneen. Uudella säännöksellä on pyritty selkeyttämään rajanvetoa työsuhteisen ja ei työsuhteisen toiminnan välillä[47].

Lain esitöiden (HE 157/2000 vp) mukaan tavanomaista harrastustoimintaa voi olla sellainen harrastustoiminta, jota tehdään muun muassa urheiluseuroissa sekä varhaisnuoriso- ja nuorisoyhdistyksissä. Harrastustoimintana työsopimuslain ulkopuolelle jää sellainen harrastustoiminta, jota ei tehdä ammattimaisesti eikä ansiotarkoituksessa. Myös urheiluseuran piirissä tapahtuva vapaaehtoinen lasten ja nuorten ohjaaminen jää samalla perusteella työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle.

Lain esitöiden tarjoama apu käytännön ratkaisutilanteessa vedettäessä rajaa harrastusluonteisen ja työsuhteisen urheilemisen välille on varsin rajallinen. Arvio siitä, milloin kysymyksessä on työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävä harrastustoiminta, edellyttää aina työsuhteen tunnusmerkkien täyttymiseen kohdistuvaa kokonaisharkintaa. Harrastustoimintana aloitettu toiminta voi myös ajan kuluessa muuttua toiminnaksi, johon liittyy ansiotarkoitus. Työsuhteen tunnusmerkkien täyttyessä eityösuhteinen harrastustoiminta muuttuu työsopimuslain soveltamispiiriin kuuluvaksi työksi.[48]

Edellä työsuhteen eri tunnusmerkkien tarkastelun yhteydessä on voitu havaita, että keskeisimmät ongelmat ovat liittyneet ennen kaikkea työn vastikkeellisuuteen[49]. Harrastustoiminnassa työnteosta suoritettava vastike maksetaan usein joko pelkästään tai ainakin suurelta osin kulukorvauksina. Silloin kun kulukorvauksia maksetaan työn suorittajalle aiheutuneista todellisista kuluista, suurehkoakaan korvausta ei voitaisi pitää osoituksena harrastustoiminnan muuttumisesta työsuhteessa tapahtuvaksi työnteoksi. Jos vastike sen sijaan lainkiertämistarkoituksessa muutetaan nimikkeeltään kulukorvaukseksi, toimintaa pidetään työsuhteisena, jos muut työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.[50]

Jaksossa 2.3.3. on käyty läpi sellaisia oikeustapauksia, joissa on pohdittu vastiketunnusmerkin täyttymistä. Olennaista tapauksissa on se, että ansiotyön ja harrastustoiminnan puitteissa suoritetun työn välinen raja on hyvin alhaalla ja harrastustoiminta muuttuu ansiotyöksi ennen kaikkea maksettavan korvauksen suuruuden perusteella. Vastikkeen on oltava sellaisessa suhteessa urheilijan työpanokseen, että hänen voidaan katsoa toimineen ansiotarkoituksessa. Näin ollen vastikkeen suuruus on käytännössä muodostunut ratkaisevaksi epäitsenäisen ansiotyön ja harrastustoiminnan piirissä suoritetun työn välisessä rajanvedossa.[51]

---

47 Tiitinen – Kröger s. 31.
48 Tiitinen – Kröger s. 32.
49 Huttunen s. 68.
50 HE 157/2000 vp.
51 Huttunen s. 66.

2.5. Urheilijan itsenäinen yrittäjyys ja ammatinharjoittaminen

Joukkueurheilulajien säännöille on yhteistä, että itse urheilusuoritus on useampien ihmisten henkilökohtaisten suoritusten kokonaisuus. Tämän vuoksi on käytännössä välttämätöntä, että valmennusjohto määrää tarkasti peli- tai harjoitustapahtuman paikan sekä alkamisajankohdan. Velvollisuutta noudattaa näitä ohjeita korostaa se, että pelaajasopimuksen talousliitteessä on usein sovittu mm. asiattomien poissaolojen ja myöhästymisien aiheuttamista taloudellisista seuraamuksista, eli sopimussakosta.[52]

On täysin selvää, että silloin kun joukkueurheilija urheilee ansiotarkoituksessa, on hän velvollinen henkilökohtaisesti suorittamaan pelaajasopimuksen mukaiset velvollisuutensa eli varsinaisen urheilemisen ja harjoittelun sekä mm. esiintymisen PR-tilaisuuksissa. Mahdollinen pelaajapalkkioiden perustuminen kokonaisuudessaan suorituksiin, kulukorvausten sisältyminen palkkioiden kokonaissummaan sekä joidenkin varusteiden kustantaminen itse eivät voi asettaa pelaajaa niin itsenäiseen asemaan, ettei hänen voisi katsoa olevan johdon ja valvonnan alainen työlainsäädännön soveltamisalanormien merkityksessä.[53]

Jos urheilija poikkeuksellisesti omistaa enemmistön siitä joukkueesta, jonka hyväksi hän urheilee, voi olla, että kysymys ei ole työsopimuslaissa tarkoitetusta työnteosta. Myös merkittävä osakeomistus tai vastaava määräysvalta saattaisivat asiallisesti merkitä sitä, että urheilija työskentelee omaan lukuun.[54] Tällainen tilanne lienee kuitenkin hyvin harvinainen. Joukkueurheilija ei pääsääntöisesti voi missään suhteessa omata sellaista määräysvaltaa seurassa, että työlainsäädäntöä ei tällä perusteella voitaisi soveltaa hänen ja seuraorganisaation välisessä suhteessa.[55] Siten voidaan väittää, että joukkueurheilijan oikeussuhteen määrittämisessä ongelmakenttä keskittyy rajanvetoon harrastusluontoisen ja työsuhteessa suoritettavan urheilun välillä.

Lähteet

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 157/ 2000 vp)*.

Huttunen, Mikko: Joukkueurheilijan ja pelaajan välinen pelaajasopimussuhde: työsuhde vai muu sopimussuhde. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja. Helsinki 2004.

Kairinen, Martti: Työoikeus ja perussuhdeteoria. Lakimies 2/1998, s. 193–210.

Kunnari, Miikka: Määräaikaisen pelaajasopimuksen purkaminen – erityisesti jalkapalloilussa. Lisensiaattityö. Lapin yliopisto 2007.

Rauste, Olli: Urheiluoikeus. Jyväskylä 1997.

Sarkko, Kaarlo: Työoikeus, yleinen osa. Helsinki 1980.

Tiitinen, Kari-Pekka: Urheilijan oikeussuhteista : kuvauksia ja mietteitä. Lakimies 2/1998, s. 211–221.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2008.

52 Huttunen s. 77.
53 Huttunen s. 80.
54 Tiitinen – Kröger s. 11.
55 Huttunen s. 81.

Risto Jalanko

Määräaikainen työsopimus oikeuskäytännössä 1991–2008

1. Johdanto

Olen vuonna 1991 julkaistussa kirjassani ”Määräaikainen työsopimus” käsitellyt määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksiä sekä niihin liittyviä erimielisyyksiä ja seuraamuksia.[1] Kirjassa on käyty läpi korkeimman oikeuden ja hovioikeuksien sekä työtuomioistuimen oikeuskäytäntöä vuoteen 1991 saakka.

Seuraavassa on tarkoitus käsitellä määräaikaiseen työsopimukseen liittyvää oikeuskäytäntöä vuodesta 1991 alkaen.

Tarkastelun kohteena ovat lähinnä korkeimman oikeuden ja Helsingin hovioikeuden sekä työtuomioistuimen ratkaisut. Mukaan on otettu joitakin ratkaisuja myös muista hovioikeuksista kuin Helsingin hovioikeudesta.[2]

Uusi työsopimuslaki on tullut voimaan tarkastelujakson puolivälissä vuonna 2001. Suuri osa vanhan lain aikana annetuista ratkaisuista lienee kuitenkin edelleen ”voimassa olevaa oikeutta”. Uusi laki ei ole tuonut mukanaan merkittäviä muutoksia määräaikaiseen työsopimukseen. Esimerkiksi määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytykset ovat pysyneet pitkälti ennallaan. Ns. ketjusopimusten tekeminen näyttäisi kuitenkin muodostavan poikkeuksen. – Uuden lain perustana on ollut ajattelu, ettei yhtäältä työllisyyssyistä johtuen kiristetä edellytyksiä sopia määräaikaisia työsopimuksia ja että toisaalta määräaikaisten työntekijöiden asemaa lähennetään sisällöltään vakinaisten asemaan nähden.[3]

---

1 Kirja on perustunut vuonna 1991 hyväksyttyyn lisensiaatintutkimukseen.

2 Korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisut on kerätty lähinnä finlexin ja edilexin avulla. Helsingin hovioikeuden ratkaisut puolestaan on kerätty lähinnä hovioikeuden asiainhallinnasta hakutoiminnolla. Joitakin hovioikeustason ratkaisuja on julkaistu myös finlexin hovioikeuksien oikeuskäytäntö-rekisterissä. – Työehtosopimuksia tulkitsevan työtuomioistuimen ratkaisut ovat varteenotettavia myös työsopimuslain tulkinnan kannalta, koska työehtosopimuksissa olevat määräykset määräaikaisista työsopimuksista ovat TSL 1:3.2 säännöksen pakottavuudesta johtuen usein samansisältöisiä kuin laissa taikka sisältävät viittauksen lakiin tai sen perusteluihin. – Ratkaisuja on runsaasti niin yleisistä tuomioistuimista kuin työtuomioistuimestakin siitä huolimatta, että monet työsuhderiidat päättyvät nykyisin sovintoon erityisesti käräjäoikeuden valmisteluvaiheessa.

3 HE 157/2000 vp s. 49 sekä Kairinen 2001 s. 87 ja Kairinen ym. s. 172, määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien asemaa on parannettu seuraavilla säännöksillä: TSL 1:5: peräkkäisten, keskeytymättöminä tai lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuneiden työsuhteiden katsotaan työsuhde-etuuksien kannalta

2. Yhdistetty työsopimus

Työsopimus on pääsääntöisesti joko toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Ero on merkittävä, koska työsopimuksen irtisanominen koskee vain toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta. Määräaikainen työsopimus ei ole irtisanottavissa. Määräaikainen työsopimus voidaan kylläkin purkaa samoilla purkamisperusteilla kuin toistaiseksikin voimassa oleva työsopimus.

Myös eräänlainen yhdistetty tai sekamuotoinen taikka sekakestoinen työsopimus on mahdollinen.[4] Työsopimus voi esimerkiksi olla määräaikainen, mutta samalla kuitenkin irtisanomisenvarainen. Tällainen yhdistetty sopimus on hyväksytty ratkaisussa

> KKO 2006:4: Määräaikaisissa työsuhteissa olleiden työntekijöiden työsopimuksissa oli ehto, jonka mukaan sopimus oli molemminpuolin irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Kyseistä ehtoa ei pidetty kiellettynä...

Korkein oikeus totesi perusteluissaan, että TSL 1:3.2:n sanamuodosta ei suoranaisesti ilmene, onko irtisanomisehdon ottaminen määräaikaiseen työsopimukseen mahdollista vai ei. Toisaalta sitä ei laissa nimenomaisesti kielletä. Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen työntekijää suojataan edellyttämällä lain mukaista irtisanomisperustetta sekä laillisen irtisanomisajan noudattamista. Tähän nähden irtisanomisehtoa ei voitu pitää työntekijän edun vastaisena. Työntekijän suojelun periaate ei edellyttänyt tulkintaa, jonka mukaan työsopimus voisi olla vain joko toistaiseksi jatkuva irtisanomisenvarainen tai määräaikainen.

Myös Helsingin hovioikeuden tuomiossa 27.3.2008 nro 855 (S 07/1044) on ollut kysymys määräaikaisista, irtisanomisenvaraisista työsopimuksista. Golfseura oli palkannut kaksi kentänhoitajaa pelikauden päättyessä tai viimeistään 31.10. ja 31.11. lakkaaviin työsuhteisiin 14 vuorokauden irtisanomisajoin. Hovioikeus hyväksyi yhdistetyn työsopimuksen tekemisen.

---

jatkuneen yhdenjaksoisina, TSL 2:4: työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista, TSL 2:5: työnantajan tulee uutta työvoimaa ottaessaan tarjota lisätyötä ensisijaisesti osa-aikatyötä tekeville työntekijöille, ks. HHO 19.1.2007 nro 150 (S 05/181), TSL 2:6: työnantajan on ilmoitettava palveluksessaan oleville osa-aikaisille ja määräaikaisille työntekijöille vapautuvista ja avoimista työpaikoista työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti. – Erään seurantaryhmän kyselytutkimuksen mukaan puolet vastaajista on arvioinut, että uudet säännökset ovat parantaneet jonkin verran määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden asemaa. Kolmannes vastaajista on arvioinut uusien säännösten heikentäneen työnantajan mahdollisuuksia käyttää työvoimaa joustavasti, ks. tarkemmin Kairinen 2004 s. 77. – Vuoden 2008 alusta on vielä säädetty rangaistavaksi TSL 2:4 vastainen kirjallisen selvityksen antamatta jättäminen, TSL 13:11.2:n 1-kohta: työsopimuslakirikkomus, (1333/2007).

4 HE 157/2000 vp s. 90, Tiitinen 2004 ja Tiitinen – Kröger s. 95.

3. Syrjintäkielto

TSL 2:2.2:n mukaan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Tämä syrjintäkieltosäännös perustuu EU:n määräaikaistyötä (1999/70/EY) ja osa-aikatyötä (1997/81/EY) koskeviin direktiiveihin.[5]

> KKO 2008:28: Yhtiön peruspalkkausta täydentävän bonusohjelman piiriin oli kutsuttu ne vakinaisessa työsuhteessa olevat työntekijät, joiden työsuhde kestäisi koko vuoden tai jotka tulisivat yhtiön palvelukseen ensimmäisten kolmen kuukauden aikana. Bonusohjelman piiriin eivät kuuluneet työntekijät, joille kertyi poissaoloja yli kolme kuukautta. Bonuksen suuruus suhteutettiin poissaoloihin.
>
> Kysymys siitä, oliko yhtiö ilmoittaminsa perustein voinut syrjintäkieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta rikkomatta jättää bonusohjelman ulkopuolelle
> – osa-aikaisissa työsuhteissa olevat osa-aikaeläkeläiset
> – määräaikaisissa työsuhteissa olevat, joiden työsuhteiden oli määrä päättyä ennen vuoden vaihdetta
> – oppisopimussuhteessa olevat. (Ään.)

Korkein oikeus vastasi esittämäänsä kysymykseen määräaikaisissa työsuhteissa olleiden työntekijöiden osalta kielteisesti toteamalla, että tulos- ja voittopalkkiosta oli tullut sellainen TSL 2:2.2:ssa tarkoitettu vakinaisia työntekijöitä koskeva työehto, jota määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevilla oli oikeus säännöksen perusteella vaatia sovellettavaksi omissa työsuhteissaan.[6]

4. Määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytykset

4.1. Työntekijän aloite

Työsopimuslain säännökset määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksistä on säädetty työntekijän suojaksi. Laissa olevat rajoitukset eivät koske työntekijän aloitteesta tai halusta tehtäviä määräaikaisia työsopimuksia.[7] Työsopimuksen tekeminen määräaikaisena nimenomaan työntekijän aloitteesta ei liene käytännössä kovinkaan harvinaista, koska työntekijällä voi olla hyvinkin monenlaisia perusteita haluta vain tietyn kestoista sopimusta (esimerkiksi harjoittelu).[8] Työtuomioistuin on ratkaisunsa

---

5 Ks. tarkemmin HE 157/2000 vp s. 69 sekä Koskinen 1995/1, Rautiainen – Äimälä s. 58, Sädevirta 2002 s. 96 ja Tiitinen – Kröger s. 155.

6 Ks. myös HHO 20.10.2006 nro 3152 (S 04/3263).

7 Kairinen ym. s. 173, Moilanen s. 46, Rautiainen – Äimälä s. 34 ja Tiitinen – Kröger s. 99.

8 Moilanen s. 53 ja Rautiainen – Äimälä s. 37.

TT 2008-41 perusteluissa todennut selkeästi, että työntekijän omista lähtökohdistaan esittämä pyyntö on yleensä riittävä peruste solmia määräaikainen työsopimus.

Työntekijän aloitteeseen perustuvista määräaikaisista työsopimuksista ei luonnollisesti käytännössä juurikaan synny erimielisyyksiä. Helsingin hovioikeuden tuomiossa 11.9.2008 nro 2517 (S 08/1210) on kuitenkin ollut kysymys nimenomaan työntekijän pyynnöstä määräaikaisena tehdystä työsopimuksesta. Työntekijä oli jo aikaisemmin ollut määräaikaisessa työsuhteessa ja pyytänyt uuden määräaikaisen työsopimuksen tekemistä.

Toisaalta oikeuskäytännössä on tapauksia, joissa työntekijä ja työnantaja ovat keskenään erimielisiä siitä, onko työsopimuksen määräaikaisuus perustunut työntekijän aloitteeseen ja tahtoon. Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä KKO 1995:159 on hyväksytty ns. extratarjoilijoiden työsopimusten määräaikaisuus muun muassa sillä perusteella, että työnantajalla on katsottu olleen perusteltu syy uskoa työsopimusten tekemisen määräaikaisina vastanneen myös työntekijöiden etua. Tavanomaisempaa kuitenkin on, että työntekijän aloite ja tahto jäävät riitaisiksi, jolloin ratkaisevaksi muodostuu, kummalla osapuolella on ensisijainen velvollisuus näyttää väitteensä toteen (tästä jäljempänä kohdassa 9).

4.2. Työnantajan aloite

Työsopimuksen tekemistä määräaikaisena työnantajan aloitteesta on rajoitettu TSL 1:3.2:n säännöksellä, jonka mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Voimassa olevassa laissa ei enää ole vuoden 1970 työsopimuslain kaltaista esimerkkiluetteloa.[9] Lainvalmistelutöiden mukaan perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon vanhan lain säännös.[10] – Esimerkkiluettelon poistamisen syynä on ollut se, että osittain päällekkäiset esimerkit eivät olleet helpottaneet säännöksen soveltamista. Päinvastoin ne olivat joissakin tapauksissa johtaneet hieman kaavamaisiin tulkintoihin[11].

---

9 Vuoden 1970 työsopimuslain 2.2 § kuului (1984 alkaen) seuraavasti: Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tahi jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena (125/1984).

10 HE 157/2000 vp s. 60.

11 Tiitinen – Kröger s. 101.

4.2.1. Työn luonne

4.2.1.1. Määrätty työ

Oikeuskäytännössä on runsaasti tapauksia määrätystä työstä määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksenä. Usein on ollut esillä tietty rakennustyö taikka projekti.

Helsingin hovioikeuden tuomiossa 8.3.2007 nro 778 (S 05/2641) on katsottu, että kysymyksessä olleen urakkatyön luonteeseen nähden asianosaiset olivat solmineet määräaikaisen työsopimuksen, jonka tuli päättyä urakan valmistuttua.

Helsingin hovioikeuden tuomiossa 7.1.2005 nro 52 (S 04/1663) on hyväksytty suunnittelutyössä työskennelleen työntekijän työsopimusten määräaikaisuus. Työsuhde oli sovittu päättyväksi projektien päättyessä.

Toisaalta vaikuttaa melko tavanomaiselta, että tuomioistuin torjuu työnantajan joskus ehkä jälkikäteisenkin väitteen tarkoituksesta sitoa työntekijän työsuhde johonkin tiettyyn projektiin.[12]

4.2.1.2. Työn kausiluonteisuus

Työn kausiluonteisuus saattaa muodostaa perustellun syyn määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Työtä voidaan tehdä vain tiettynä aikana vuodesta tai sen määrä voi lisääntyä olennaisesti tiedossa olevina jaksoina.[13]

Esimerkkinä kausiluontoisuudesta tai oikeastaan sen puuttumisesta mainitaan yleensä ko. tarkasteluajanjaksoa edeltävältä ajalta oleva ennakkopäätös KKO 1989:100. Sen sijaan esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT 1995-52 on hyväksytty määräaikaisen työsopimuksen tekeminen tarjoilijan kanssa, kun matkailukohteessa sijainnut hotelli-ravintola oli toiminut vain kausiluontoisesti.

Oikeuskäytännön mukaan työn kausiluontoisuus on voitu ottaa hyväksyttävästi huomioon myös toistaiseksi voimassa olevassa työsopimuksessa. Ratkaisussa TT 2003-52 on hyväksytty kunnan koulunkäyntiavustajan kanssa tehdyt työsopimukset, joissa oli sovittu työteon keskeyttämisestä vuosittain koulujen kesälomien ajaksi. Työtuomioistuin piti työsopimuksia osa-aikatyötä koskevina sopimuksina, joilla oli sovittu vuoden pituisen jakson työajasta siten, että se oli lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän työaika. Kunnalla ei siten ollut velvollisuutta noudattaa työnteon ja palkanmaksun keskeyttämisen yhteydessä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen lomautusmenettelyä koskevia määräyksiä.[14]

Työn kausiluontoisuudesta määräaikaisen työsopimuksen tekemisen perusteena ei näyttäisi olevan kovinkaan runsaasti tuoretta oikeuskäytäntöä. Ehkä tämä on osoitus enemmänkin ko. perusteen merkityksen vähenemisestä kuin tapausten riidattomuudesta.

---

12 Projektitilanteita koskevat myös ratkaisut HHO 24.2.2004 nro 583 (S 03/2623), HHO 21.12.2004 nro 4936 (S 04/1165) ja HHO 28.12.2005 nro 4332 (S 05/478).

13 Kairinen ym. s. 175, Moilanen s. 50, Rautiainen – Äimälä s. 36 ja Tiitinen – Kröger s. 105.

14 Ks. Tiitinen – Kröger s. 105.

4.2.1.3. Muu työn luonne

Työn luonteen perusteella esimerkiksi urheilijoiden/valmentajien ja seurojen (yhdistysten/osakeyhtiöiden) väliset työsuhteet voivat olla määräaikaisia.[15]

Helsingin hovioikeuden tuomiossa 8.7.2005 nro 2430 (S 03/3994) on katsottu, että jalkapalloseuralla/yhdistyksellä oli ollut toimintaansa ja valmentajan työsopimusten perusteella suoritettavaan työhön liittyvä perusteltu syy määräaikaisten työsopimusten tekemiseen.

Huippu-urheilun kaupallistuttua ja viihteellistyttyä sekä seurauskollisuuden hiipuessa näyttääkin selvältä, että urheilijoiden ja valmentajien ”pysyvien” työsuhteiden aika on ohi.

Työn luonnetta on (epäonnistuen) tarjottu määräaikaisuuden perusteeksi myös seuraavassa työtuomioistuimen ratkaisussa:

> TT 2008-15: Opiskelijoiden etujärjestön koulutuspoliittisen sihteerin ja sosiaalipoliittisen sihteerin tehtäviin oli otettu henkilöt määräaikaiseen työsuhteeseen, perusteena työnantajan asema opiskelijajärjestönä ja työn luonne. Työnantajan mukaan opiskelijoiden edunvalvontatyön uskottavuuden ylläpitäminen edellytti, että työntekijät ovat itsekin opiskelijoita tai vastavalmistuneita henkilöitä. – Kun työtehtävät olivat pysyviä eikä ilmoitettua perustetta tässä tapauksessa muutenkaan voitu pitää työsopimuslaissa ja työehtosopimuksessa edellytettynä perusteltuna syynä määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle, työntekijöiden työsopimusten vahvistettiin olevan voimassa toistaiseksi.
>
> Ks. myös KKO 2008:29: Sairaanhoitopiiri oli palkannut hengityshalvauspotilaalle hoitajan määräaikaiseen työsuhteeseen niin, että työsopimus päättyi, kun potilaan hoidon tarve lakkasi. Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla työnantajalla ei ollut TSL 1:3.2:ssa tarkoitettua perusteltua syytä tehdä työsopimusta määräaikaisena. (Ään.)

Korkein oikeus lausui perusteluissaan, että kuntayhtymällä oli ollut kerrallaan useita vastaavanlaisen hoidon tarpeessa olevia potilaita, ja hoidon tarve oli myös jatkuva. Vaikka otettiin huomioon hoitosuhteen henkilökohtainen luonne, kuntayhtymällä voitiin katsoa olevan tätäkin työtä tarjolla siinä määrin, ettei työvoiman tarve ollut täysin sattumanvaraista. Ratkaisu oli tällainen, vaikka työnantajan ei sinänsä katsottu pyrkineen kiertämään työntekijän suojaksi säädettyä irtisanomissuojaa (vrt. äänestyslausunto).

4.2.2. Vakiintunut käytäntö

Työsuhteen kestoa koskevissa oikeusriidoissa ei ole kovinkaan harvinaista, että työnantaja vetoaa työsopimusten määräaikaisuuden perusteena alan vakiintuneeseen käytäntöön.

---

[15] Urheilijoiden työsuhteista ks. Schön s. 36–40 ja yleisemmin Huttunen, Mikko: Joukkueurheilijan ja urheiluseuran välinen pelaajasuhde – työsuhde vai muu sopimussuhde. TYV 1994, s. 41–84, Rauste, Olli: Urheiluoikeus. 1997, s. 107 ja Tiitinen, Kari-Pekka: Urheilijan oikeussuhteista, kuvauksia ja mietteitä. LM 1998, s. 211–221 sekä oikeuskäytännöstä KKO 1993:40, KKO 1993:42, KKO 1995:145 ja KKO 2000:50. – Usein mainitaan tässä yhteydessä myös näyttelijät, muusikot jne.

Korkein oikeus on hyväksyvästi viitannut tienrakennusalalla vakiintuneeseen käytäntöön ja alan erikoisluonteeseen määräaikaisen työsopimuksen tekemisen perusteena:

> KKO 1995:13: Tielaitoksen tienrakennustyöt ovat enimmäkseen kertaluonteisia, tiettyihin hankkeisiin kohdistuvia ja siitä johtuen määräaikaisia. Tielaitoksen palveluksessa onkin ollut huomattava määrä työntekijöitä peräkkäisten määräaikaan sidottujen työsopimusten varassa. Tielaitos ei siten työsopimusten kestoajan valinnalla ole pyrkinyt kiertämään työntekijän työsuhdeturvaa, vaan on menetellyt hänen kohdallaan samalla tavalla kuin vastaavanlaisessa asemassa olleiden, samanlaisia töitä tehneiden muidenkin työntekijöiden kohdalla. (Ään.)

Vastaavanlainen viittaus on myös ratkaisussa KKO 1996:105: Kaupungin menettely on vastannut kunnissa yleisesti noudatettua käytäntöä.

Vakiintunut käytäntö on ollut esillä myös Helsingin hovioikeuden tuomiossa 2.10.2007 nro 3087 (S 06/1877). Työvoiman vuokrausta harjoittaneen yrityksen palveluksessa ollut työntekijä ei ollut näyttänyt, miksi hänen kohdallaan olisi ollut syytä poiketa henkilöstövuokrausalan vakiintuneesta käytännöstä.

4.2.3. Budjettisidonnaisuus

Oikeuskäytännön mukaan työntekijöiden palkkaukseen käytettävien varojen budjettisidonnaisuus ei sellaisenaan yksin riitä määräaikaisen työsopimuksen tekemisen perusteeksi. Tämä tulee esiin varsinkin ketjusopimusten yhteydessä, mistä jäljempänä (KKO 1995:13 ym.).

4.2.4. Epävarmuus ja vakiintumattomuus

Työnantajan kannalta ajatellen työn riittämisen epävarmuus ja tilauskannan vakiintumattomuus yms. saattavat vaikuttaa riittävältä perusteelta työsopimusten määräaikaisuuteen. Tämänsuuntaiset ajatukset ovat saaneet tukea myös lainsäätäjän taholta. Ajalla 1.2.1997–31.12.1999 voimassa olleen väliaikaislain mukaan palvelujen kysynnän vakiintumattomuus oli peruste määräaikaisen sopimuksen tekemiselle.[16]

Oikeuskäytännössä on Itä-Suomen hovioikeuden tuomiossa 11.6.1998 nro 680 (S 97/497) hyväksytty määräaikaisen sopimuksen tekeminen, kun elintarvikealan yritystoiminnassa oli ollut voimakas muutosvaihe.

---

[16] Väliaikaislailla (56/1997) oli vuoden 1970 TSL 2.2 § muutettu kuulumaan seuraavasti: Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan *tai palvelujen kysynnän vakiintumattomuuteen taikka* suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena (ks. HE 78/1996 vp ja Kairinen ym. s. 172).

> Vastaavasti Helsingin hovioikeuden tuomiossa 26.1.2006 nro 182 (S 05/1872) on perusteltu seuraavasti: ...Yhtiö ei ole työntekijän työhön ottaessaan voinut tietää jatkuivatko sen suurimpien asiakkaiden kanssa tekemät sopimukset vielä seuraavan vuodenvaihteen jälkeen tai saisiko se uusia asiakkaita ja minkälaiseksi sen työvoiman tarve tulevana vuonna muodostuisi. Ottaen huomioon yhtiön liiketoiminnan luonne ja sen toimeksiantosopimusten vakiintumaton tila työsopimusta solmittaessa...

Toisaalta oikeuskäytännössä on aiheellisesti usein torjuttu määräaikaisten työsopimusten tekeminen pelkkään epävarmuuteen vetoamisen perusteella. Esimerkiksi Helsingin hovioikeuden tuomiossa 28.3.2000 nro 736 (S 99/2537) ei epävarmuutta kahden silkkipainajan tarpeen jatkumisesta pidetty riittävänä perusteena tilanteessa, jossa yhtiö muutoin oli lisäämässä myyntihenkilökuntaa. – Joskus vaikuttaa siltä, että työntekijä halutaan palkata ”vain” määräaikaiseen työsuhteeseen ”varmuuden vuoksi”. Seurauksena voi olla määräaikaisen työsuhteen väärinkäyttöä hieman samaan tapaan kuin koeajan käyttöä alkuperäisen tarkoituksensa vastaisesti.

4.2.5. Tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät

Joillakin palvelualoilla on ns. tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä. Esimerkkinä heidän työsuhteensa kestoa koskevasta oikeuskäytännöstä voidaan mainita ratkaisu

> KKO 1995:159: Tilausravintolan ns. extratarjoilijat olivat korkeimman oikeuden tuomiossa selostetuilla perusteilla määräaikaisissa eikä toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työnantajaansa. – Perustelut: Kysymyksessä olevien extratarjoilijoiden työsuhteisiin on liittynyt sekamuotoisia piirteitä, jotka eivät ole helposti sovitettavissa sen enempää määräaikaisia kuin toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia koskevaan käytäntöön. Työsopimussuhteiden määräaikaisuutta puoltaa voimakkaimmin se, että työntekijät ovat voineet kieltäytyä heille tarjotuista työvuoroista, jopa sen jälkeen kun ovat ilmoittaneet halukkuutensa määrättyyn työvuoroon, ja että he ovat valintansa mukaan voineet tehdä samanlaista työtä muidenkin työnantajien palveluksessa. Pelkästään sillä perusteella, että palkanmaksu on tapahtunut säännöllisin väliajoin, työsopimuksia ei ole pidettävä toistaiseksi voimassa olevina...[17]

4.2.6. Vuokratyöntekijät

Työvoiman vuokrauksessa käytettävät työsuhteet ovat määräaikaisia. Vuokrausyrityksen palveluksessa olevan työntekijän työsuhteen kesto on sidottu käyttäjäyrityksessä tehtävän työskentelyjakson pituuteen.[18]

---

17 Lopputulos on ollut sama ravintolan vahtimestaria koskevassa ratkaisussa HHO 13.2.2003 nro 425 (S 02/1890).

18 Työvoiman vuokrauksesta ks. Kairinen ym. s. 187, Sädevirta 2002 ja Tiitinen – Kröger s. 98 ja 307 sekä vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö s. 93.

Helsingin hovioikeus 25.5.2000 nro 1285 (S 98/1239): Henkilöstöpalveluyhtiön ja A:n välinen suullinen työsopimus on ollut määräaikainen ja kestänyt niin kauan kuin yhtiön asiakasyrityksellä on ollut tarjota varastotyötä A:lle.[19]

Toisaalta esim. Helsingin hovioikeus 1.12.2005 nro 3946 (S 04/2452): Henkilöstöpalveluyhtiö ei ole pystynyt esittämään työsuhteen määräaikaisuudesta muuta näyttöä kuin yhtiön edustajan kertomuksen siitä, ettei yhtiö yleensä solminut muita kuin määräaikaisia työsopimuksia... Koska A on työsopimuksen mukaan ollut velvollinen tekemään työnantajansa hänelle osoittamaa työtä, työsuhteen on katsottava olleen sanamuotonsa mukaisesti voimassa toistaiseksi, kun toisin ei ole näytetty sovitun tai molemminpuolisesti tarkoitetun.[20]

4.2.7. Sijaisuus

Sijaisuus lienee tyypillisimpiä ja hyväksyttävimpiä perusteita määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Sijaisuus oli mainittu vanhan lain 2.2 §:n esimerkkiluettelossa eikä uusi laki ole tuonut sijaisuuden merkitykseen muutosta. Sijaisen tarvetta voi esiintyä monista eri syistä, kuten esimerkiksi loma, sairaus, vanhempainvapaa, opintovapaa jne. Vakinaisen työntekijän palatessa työhön sijaisuus lakkaa. Normaalitapauksissa ei synny oikeudenkäyntiin johtavia erimielisyyksiä.[21]

Sijaisuuteen saattaa kuitenkin liittyä kahdenlaisia ongelmia. Ensinnäkin voidaan kysyä, kuinka selkeän yksilöidysti määräaikaisen sijaisuuden tai sijaisuuksien tulee perimmältään johtua jonkun työntekijän poissaolosta. Toiseksi voidaan kysyä, kuinka monta sijaisuussopimusta voidaan tehdä peräkkäin ennen kuin sopimussuhde muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi (nämä ns. ketjusopimustilanteet tulevat esille jäljempänä).[22]

TT 1999-11: Mikäli määräaikaisen työsopimuksen perusteeksi on ilmoitettu sijaisuus, on sekä oikeustieteellisessä kirjallisuudessa että oikeuskäytännössä korostettu yksilöintivaatimusta. Tällaisessa tapauksessa sijaisuus on edellytetty yleensä yksilöitäväksi työstä poissaolevan työntekijän ja hänen työtehtäviensä avulla. Yksinomaan yksilöinnin puute ei työtuomioistuimen mielestä kuitenkaan merkitse määräaikaiseksi solmitun työsopimuksen muuttumista toistaiseksi voimassa olevaksi, jos määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen johtaneista olosuhteista työpaikalla voidaan muutoin päätellä työsopimuksen perustuvan sijaisuuteen. Toisaalta oikeustieteellisessä kirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä sijaisten toistuvan tarpeen ja sijaisten runsaan lukumäärän on katsottu olevan osoitus siitä, että sijaisten tekemää työtä on ollut tarjolla siinä määrin, että ainakin osa sijaisista olisi voitu palkata toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.[23]

---

19 Ratkaisusta riippumatta voidaan todeta, että vuokratyösopimus yleensä solmitaan käyttäjäyrityksen tilauksen kestoajaksi. Tilauksen ja samalla määräaikaisen työsopimuksen kestoaika ei voi päättyä esimerkiksi sen vuoksi, että käyttäjäyritys sittemmin havaitsee arvioineensa väärin työvoiman tarpeensa, Tiitinen – Kröger s. 98. Ks. myös HHO 2.10.2007 nro 3087 (S 06/1877).

20 Ratkaisussa TT 2006-65 on pohdittu vuokratyöntekijöiden käytön suhdetta oman työntekijän irtisanomiseen.

21 Kairinen ym. s. 175, Moilanen s. 51, Rautiainen – Äimälä s. 37 ja Tiitinen – Kröger s. 107.

22 Ks. esim. Tiitinen – Kröger s. 107 sekä Hietala ym. s. 50, Moilanen s. 51 ja Rautiainen – Äimälä s. 37. Ks. myös Ruotsin Lag om anställninskydd eli LAS 5 §.

23 Ratkaisu koski VR:n junasiivoojia.

Jäljempänä esiin tulevassa ratkaisussa KKO 1996:105 on korostettu, että ”Sopimukset oli sidottu vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän poissaoloon.”

4.2.8. Ketjusopimukset

Ketjusopimuksilla tarkoitetaan toistuvasti peräkkäin tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia. TSL 1:3.2:n mukaan työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.[24]

Oikeuskäytännössä on useita ketjusopimusratkaisuja. Ratkaisuparissa KKO 1995:13 ja KKO 1995:14 on otettu kantaa ketjusopimuksiin tienrakennusalalla. Edellisessä on katsottu tielaitoksella olleen pätevä syy solmia työntekijän kanssa noin yhden vuoden neljän kuukauden aikana viisi lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Jälkimmäisessä puolestaan on katsottu, että ei ollut ollut pätevää syytä solmia työntekijän kanssa yli seitsemän vuoden ajaksi yhteensä lähes 50 peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Molempien ratkaisujen perusteluissa on viitattu vanhan lain 2.2 §:n esitöihin, joiden mukaan säännöksellä oli pyritty estämään työntekijän työsuhdeturvan kiertäminen työsopimuksen kestoajan valinnan avulla. Toisaalta säännöksellä ei ollut pyritty rajoittamaan työsopimussuhteen osapuolten oikeutta käyttää määräaikaista työsopimusta, jos käytännön työelämän tarpeet sitä edellyttivät. [25]

Korkein oikeus on ottanut kantaa myös työntekijöiden palkkaukseen käytettävien varojen budjettisidonnaisuuden merkitykseen ketjusopimusten kannalta:

> KKO 1993:70: Työntekijän palkkaukseen tarvittavien varojen saanti valtion budjetin määrärahoista ei ole muodostanut pätevää syytä solmia toistuvasti peräkkäin määräaikaisia työsopimuksia.

Ks. myös kaksi melko tuoretta Helsingin hovioikeuden ratkaisua:

> Helsingin hovioikeus 15.2.2008 nro 382 (S 07/611): Kaupungin kanssa tehdyt ostopalvelusopimukset muodostivat perustellun syyn solmia päiväkodin työntekijän kanssa määräaikaisia työsopimuksia senkin jälkeen, kun työntekijä ei enää toiminut lastenhoitajan sijaisena. (Ään.). Ratkaisu on julkaistu hovioikeuksien oikeustapausrekisterissä eli FHOT:ssa, HelHO 2008:3. Korkein oikeus on 25.2.2009 myöntänyt hovioikeuden tuomiosta seuraavansisältöisen valitusluvan nro 2009-20: Työnantajayhtiön päiväkotitoiminta oli perustunut kaupungin kanssa vuosittain tehtyihin määräaikaisiin ostopalvelusopimuksiin. Kysymys siitä, oliko työnantajalla ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2

---

[24] Vuoden 1970 TSL 2.2 §:n jälkimmäisen virkkeen mukaan työsopimusta oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, jos määräaikaisia työsopimuksia oli ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin. – Edellä mainitun vuoden 1997 väliaikaislain (56/1997) mukaan ketjusopimustilanteissa ei enää vaadittu pätevää syytä. – Ketjusopimuksista ks. esim. Hietala ym. s. 52, Koskinen 1995/1 s. 53, Koskinen 1995/2 s. 193, Moilanen s. 65, Rautiainen – Äimälä s. 39, Saarinen s. 108, Sädevirta 2002 s. 65 ja Tiitinen – Kröger s. 108.

[25] HE 205/1983 vp s. 26. Ratkaisujen lopputulosten erilaisuutta voidaan ehkä arvioida kriittisestikin.

momentissa tarkoitettu perusteltu syy tehdä työntekijän kanssa toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia. – Samanlainen on myönnetty valituslupa nro 2009-21.

Helsingin hovioikeus 19.6.2008 nro 1821 (S 07/1855): Pelkästään se, että määräykset on annettu yliopiston rahoituskäytäntöön perustuen lyhytaikaisina toisiaan seuraavina määräyksinä tai se, että määräyskirjoihin on merkitty määräaikaisuuden perusteeksi projektityö, ei riitä osoittamaan sitä, että työnantajalla olisi ollut perusteltu syy tehdä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia... Hovioikeus on kuitenkin muilla perusteilla katsonut kysymyksessä olleen määräaikainen tehtävä. Ratkaisu on liitetty Helsingin hovioikeuden työoikeusrootelin tietopankkiin: Kysymys peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten hyväksyttävyydestä julkisella sektorilla (Helsingin yliopisto). (Ään.)

Seuraava ketjusopimusratkaisu on herättänyt runsaasti keskustelua:

KKO 1996:105: Kaupunki oli tehnyt työntekijän kanssa runsaan kuuden vuoden aikana yli 90 eri pituista lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta vanhainkodin vakinaisten viranhaltijoiden tai työntekijöiden sijaisuuksista. Sopimukset oli sidottu vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän poissaoloon. Sopimusten tekemisellä ei niiden peruste huomioon ottaen ollut pyritty jatkuvaan työsuhteeseen eikä kaupunki myöskään ollut pyrkinyt kiertämään toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen liittyvää työsuhdeturvaa. Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tekemiseen oli ollut TSL 2.2 §:ssä edellytetty pätevä syy, joten sopimuksia ei pidetty toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että ennakkopäätös KKO 1996:105 olisi oleellisesti muuttanut oikeuskäytännön linjauksia siitä, montako peräkkäistä määräaikaista työsopimusta oli mahdollista solmia.[26] Edelleen on epäilty, onko ennakkopäätös enää voimassa olevan työsopimuslain mukainen.[27] On lausuttu, että uudessa työsopimuslaissa on selkeästi hylätty ennakkopäätöksessä tarkoitetun kaltainen määräaikaisten työsopimusten ketjumainen käyttö edellytyksin, että kullekin sopimukselle oli olemassa perusteltu syy. Uudessa laissa edellytetään perusteltua syytä paitsi kullekin määräaikaiselle sopimukselle, myös määräaikaisten työsopimusten ketjutukselle.[28] Määräaikaisten työsopimusten toistuva tekeminen saman työnantajan kanssa sijaisuuksista edellyttää uuden lain mukaan ainakin aikaisempaa painavampia perusteita [29] – Itse tuon(kin) jutun aikanaan korkeimmassa oikeudessa esitelleenä en katsoisi, että ennakkoratkaisulla olisi ainakaan nimenomaisesti haluttu muuttaa aikaisemman oikeuskäytännön linjauksia. Ratkaisussa on (vain) lainvalmistelutöihin viitaten haluttu korostaa, että (jatkuvankin työvoiman tarpeen tilanteessa) kullekin yksittäiselle sopimukselle oli hyväksyttävä sijaisuusperuste eikä kaupunki ollut pyrkinyt kiertämään työntekijän irtisanomissuojaa. Ymmärtääkseni ei ole mahdollista (jos siihen on ylipäänsä tarvettakaan) tarkkaan määritellä, ”montako perättäistä määräaikaista työsopimusta saa tehdä”.[30] Toisaalta sopimusten lukuisuus ja ketjutuksen pitkä kesto jo sinänsä liene-

26 Kairinen ym. s. 179.
27 Bruun – von Koskull s. 40.
28 Sädevirta 2002 s. 74, ks. myös Palanko – Laaka s. 10.
29 Tiitinen – Kröger s. 109. Ks. myös määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti s. 9 ja 64.
30 Vrt. Kairinen ym. s. 177 ja 183.

vät viemässä pohjaa määräaikaisilta sopimuksilta ja puhuvat toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen puolesta. Ennakkopäätöksen KKO 1996:105 ei voitane katsoa enää lainmuutoksen jälkeen olevan ”voimassa olevaa oikeutta.”

Tähän johtopäätökseen viittaa myös tuore Kouvolan hovioikeuden FHOT-ratkaisu 2009:1, jonka tarkoittamassa tapauksessa asian tosiseikasto oli olennaisilta osiltaan samanlainen kuin ennakkopäätöksessä KKO 1996:105. Hovioikeuden ratkaisun perusteluissa todettiin, että uudessa laissa tarkoitettu perusteltu syy edellytti toistuvilta määräaikaisilta työsopimuksilta painavampia perusteita kuin aikaisemmassa laissa. Kuntayhtymän instrumenttihoitajia koskeva työvoiman tarve oli ollut lainmuutoksen tarkoittamalla tavalla pysyvää. Kuntayhtymällä ei ollut ollut sijaisuuksien johdosta työsopimuslain mukaista perusteltua syytä solmia toistuvia määräaikaisia työsopimuksia kuntayhtymään jo pitkään palvelussuhteessa olleen työntekijän kanssa. Hovioikeus viittasi perusteluissaan myös määräaikaista työtä koskevaan direktiiviin ja Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tuomioon C-212/04 Adelener ym.

Seuraavat kaksi ratkaisua ovat työtuomioistuimesta:

> TT 2002-2: Postinjakajan toisiaan seuranneista peräkkäin solmituista määräaikaisista työsopimuksista muodostunutta työsuhdetta oli tullut pitää toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. Työnantajan kieltäydyttyä jatkamasta työsuhdetta kyse oli ollut työnantajan irtisanomisaikaa noudattamatta toimeenpanemasta irtisanomissuojapöytäkirjan vastaisesta irtisanomisesta. (Ään.)

> TT 2004-42: Kysymys siitä, oliko työnantajalla työehtosopimuksessa edellytetyt perusteet solmia työntekijän kanssa kymmenen peräkkäistä määräaikaista työsopimusta.

Edellisessä ratkaisussa työtuomioistuin on korostanut, että postinjakelupiirillä oli ollut työntekijälle tarjolla postinjakotyötä hänen omalla toimipaikallaan niin, että Suomen Posti Oyj oli tehnyt työntekijän kanssa noin 30 peräkkäistä määräaikaista työsopimusta lähes neljän vuoden aikana. Jälkimmäisessä ratkaisussa työtuomioistuin on vastannut kysymykseensä kieltävästi, koska yhdistyksellä voitiin katsoa olleen pysyvä tarve päivätoiminnan ohjaajan palkkaamiseen.[31]

Työtuomioistuin on ottanut kantaa myös siihen, missä vaiheessa perusteetta määräaikaisiksi sovittujen työsopimusten on katsottava muodostaneen määräaikaisen työsuhteen:

> TT 2003-13: Kysymys siitä, oliko työnantajalla työehtosopimuksessa edellytetyt perusteet solmia työntekijän kanssa kolme peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Tuomiossa on katsottu, että ensimmäinen määräaikainen työsopimus oli solmittu työehtosopimuksen vastaisesti. Työsopimus oli voimassa toistaiseksi voimassaolevana tuon sopimuksen solmimisesta lukien. Pelkästään myöhempien määräaikaisten sopimusten solmiminen ei ollut muuttanut työsuhdetta määräaikaiseksi siinäkään tapauksessa, että uusien sopimusten solmimiseen määräaikaisina sinänsä olisi ollut työehtosopimuksen mukaiset perusteet. (Ään.)

---

31 Ketjusopimusratkaisu hovioikeustasolta HHO 22.11.2001 nro 3153 (S 00/3909).

> TT 2006-69: Työnantaja oli solminut työntekijän kanssa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen sitä edeltäneen, toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen irtisanomisaikana. Määräaikainen työsopimus katsottiin solmitun työsopimuslain vastaisesti. Tätä määräaikaista työsopimusta oli lähes keskeytyksettä seurannut kahdeksan samalla perusteella tehtyä määräaikaista työsopimusta. Sopimusten katsottiin muodostaneen toistaiseksi voimassa olleen työsuhteen ensimmäisen, toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen solmimisesta lähtien.[32]

Normaalitapauksessa ei ole työntekijän edun mukaista, että hänen toistaiseksi voimassa olevan työsuhteensa jatkoksi sovittaisiin määräaikaisesta työsopimuksesta. Jos työtä on edelleen tarjolla, toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta ei saa irtisanoa, vaan sen tulee antaa jatkua entisellään:[33]

> TT 2003-13: ... Sopijapuolilla ei tässä tilanteessa ole ollut todellisia edellytyksiä sopia jälkikäteen arvioituna toistaiseksi voimassa olevana pidettävän sopimuksen muuttamisesta määräaikaiseksi...
>
> Vrt. myös TT 2008-41: Työnantajalla ei ollut perusteltua syytä solmia työntekijän kanssa määräaikaista työsopimusta, vaikka työntekijä oli siihen irtisanomisen vaihtoehtona suostunut. Työntekijän työsopimus oli siten jatkunut toistaiseksi voimassa olevana.

Edellä käsiteltyyn liittyen voidaan myös mainita TSL 6:1a:n uusi säännös, joka mahdollistaa määräaikaisen työsopimuksen tekemisen ilman normaaleja edellytyksiä silloin, kun työntekijä on saavuttanut eroamisiän eli 68 vuotta.[34]

Helsingin hovioikeuden tuomiossa 12.9.2008 nro 2548 (S 07/3186) on katsottu jääneen näyttämättä, että autokoulu ja autokoulunopettaja olisivat tehneet määräaikaisen työsopimuksen siihen saakka, kunnes autokoulunopettaja täyttää 70 vuotta. – Näyttöratkaisun lopputulos huomioon ottaen ratkaisulla ei sinänsä ole prejudikaattiarvoa, mutta mainittua uutta säännöstä koskevat tapaukset ylipäänsä näyttävät ainakin vielä toistaiseksi olevan melko harvinaisia.

5. Työsuhteen kestosta riippuvat etuudet

TSL 1:5:n mukaan jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

---

32 Ks. Moilanen s. 155. Ks. myös TT 2006-64 ja TT 2006-65.

33 TT:n ja SAK:n vuoden 2001 irtisanomissuojasopimuksen 3 §:ssä on määräys siitä, että jos työntekijän työsopimus on irtisanottu taloudellisista ja tuotannollisista syistä ja työtä on tarjolla vielä irtisanomisajan kulumisen jälkeen, voidaan työntekijän kanssa solmia jäljellä olevan työn teettämistä koskeva määräaikainen työsopimus.

34 Ks. HE 185/2004 vp.

Säännös merkitsee sitä, että esimerkiksi vuosiloman ansaitseminen ja työsuhteen kestoon perustuvat palkkaetuudet määräytyvät kuten toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, vaikka työsuhdetta ei TSL 1:3.2:n nojalla olekaan pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.[35]

TSL 1:5:n säännöstä on sovellettu esimerkiksi ratkaisussa

> Helsingin hovioikeus 5.5.2006 nro 1294 (S 04/3750): Työsopimus ja työsuhde ovat periaatteessa eri käsitteitä. Ns. ketjusopimukset voivat synnyttää yhdenjaksoisen työsuhteen siinäkin tapauksessa, että useiden määräaikaisten työsopimusten käytölle on sinänsä ollut perusteltu syy, jolloin työsuhdetta ei pidetä toistaisen luonteisena. Työntekijän suojeluperiaatteen nojalla ketjusopimustilanteita on ollut mahdollista tulkita yhdenjaksoiseksi työsuhteeksi ilman lainsäännöstäkin.[36]

Helsingin hovioikeuden tuomiossa 6.3.2007 nro 711 (S 05/1545) puolestaan katsottiin, että 31 päivän mittainen keskeytys työsopimusten välissä esti TSL 1:5:n soveltamisen.

Ratkaisun TT 2005-73 mukaan TSL 1:5 ei merkitse sitä, että säännöksessä tarkoitettuja peräkkäisiin työsopimuksiin perustuvia työsuhteita pidettäisiin sinänsä yhtenä työsuhteena.

6. Määräaikaisen työsopimuksen konkludenttinen muuttuminen toistaiseksi voimassa olevaksi

TSL 6:5:n mukaan jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatketun toistaiseksi.[37] Säännös vastaa vuoden 1970 TSL 39 §:n määräystä sopimussuhteen hiljaisesta pidentymisestä.[38]

Määräaikainen työsopimus muuttuu sopimussuhteen hiljaisen pidennyksen myötä toistaiseksi voimassa olevaksi. Jos työnteko sen sijaan jatkuu työnantajan ja työntekijän sopimuksen tai yhteisen käsityksen mukaan rajoittuen vain seuraavaan työkohteeseen, sopimusta katsotaan jatketun uudella määräaikaisella sopimuksella.

> TT 1992-15: Työntekijöiden tekemä työ oli jatkunut sovitun määräajan jälkeen ilman, että työntekijöiden kanssa olisi sovittu sopimusten jatkamisesta uusilla määräaikaisilla työsopimuksilla. Työsopimukset olivat muuttuneet luonteeltaan toistaiseksi voimassa oleviksi ja niiden päättäminen irtisanomista edellyttäväksi...[39]

---

35 HE 157/2000 vp s. 63, työsuhteen yhdenjaksoisuudesta ks. Kairinen 1995 s. 176, Kairinen ym. s. 182 ja Tiitinen – Kröger s. 110.

36 Vrt. TT 2005-73: Palkkaustapa ei ollut TSL 1:5:ssä tarkoitettu etuus.

37 Ks. esim. Kairinen ym. s 184, Moilanen s. 154 ja Saarinen s. 110.

38 HE 157/2000 vp s. 94.

39 Ks. myös KKO 1993:4.

Helsingin hovioikeus 15.5.2003 nro 1398 (S 02/1101): Työnantaja oli jatkanut A:n työsopimuksen irtisanomisaikaa ensin 31.1.1999 saakka ja vielä toisen kerran 28.2.1999 saakka. Koska työnantajan ja A:n oli katsottava sopineen irtisanomisajan jatkamisesta, kysymys ei ollut vuoden 1970 TSL 39 §:ssä tarkoitetusta työsuhteen hiljaisesta pidentymisestä. A on sen vuoksi ollut toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työnantajaan 28.2.1999 saakka.

7. Lomauttaminen määräaikaisessa työsuhteessa

Määräaikaisen työsopimuksen käsitteeseen kuuluu, että työnantaja on velvollinen tarjoamaan työtä ja maksamaan palkkaa työntekijälle koko työsuhteen keston ajan. Lomauttaminen määräaikaisessa työsuhteessa ei näyttäisi olevan mahdollista. Tämä onkin vahvistettu jo vuoden 1970 työsopimuslain ajalta olevassa ratkaisussa

KKO 1995:189: TSL 30.1 §:n toisen virkkeen säännöksen lomauttamisoikeudesta töiden tilapäisen vähentymisen johdosta ei katsottu koskevan määräaikaisia työsopimuksia.

Korkein oikeus totesi perusteluissaan systemaattisten näkökohtien ja johdonmukaisuussyiden puoltavan otettua tulkintaa, vaikkakaan ”Ei ole kiellettävissä, että työnantajalla toisinaan, varsinkin jos työsopimus on tehty pitkäksi ajaksi, voi olla tarvetta lomauttaa myös määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä töiden vähentymisen vuoksi ja että lomauttamisen kohdistaminen silti vain toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleviin työntekijöihin saattaa tuntua kohtuuttomalta näiden kannalta...”.[40]

Korkeimmassa oikeudessa on otettu kantaa myös lomauttamisoikeuden laajentamiseen:

KKO 1996:127: Määräaikaisissa työsuhteissa olleiden työntekijöiden työsopimuksessa oli ollut ehto, jonka mukaan heidät voitiin lomauttaa samoin edellytyksin kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevat työntekijät. Kun työsopimuksen ehdon katsottiin merkitsevän työnantajan lomauttamisoikeuden laajentamista, ehto oli pätemätön.[41]

Vuoden 1970 työsopimuslaista poiketen voimassa olevassa työsopimuslaissa on poikkeussäännös, joka mahdollistaa lomauttamisen myös määräaikaisissa työsuhteissa, TSL 5:2.3: Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.[42]

---

40 Työtuomioistuimen puolelta on vastaavanlainen ratkaisu TT 1995-7, joka tosin on perustunut työehtosopimuksen osana noudatetun irtisanomissuojasopimuksen tulkintaan.

41 Ennakkopäätöksen merkityksestä voimassa olevan lain kannalta ks. Koskinen ym. s. 421 ja Tiitinen – Kröger s. 348 alaviite 16.

42 Uutta säännöstä on perusteltu tasapuolisen kohtelun vaatimuksella, ks. HE 157/2000 vp s. 87, ks. myös Moilanen s. 176, Rautiainen – Äimälä s. 159 ja Tiitinen – Kröger s. 348.

Ns. yhdistetyissä tai sekamuotoisissa työsopimuksissa lomauttaminen voi olla mahdollista:

> KKO 2006:4: Määräaikaisissa työsuhteissa olleiden työntekijöiden työsopimuksissa oli ehto, jonka mukaan sopimus oli molemminpuolin irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Kyseistä ehtoa ei pidetty kiellettynä. Työnantajalla ei kuitenkaan ollut tällaistenkaan määräaikaisten sopimusten osalta oikeutta lomauttaa työntekijöitä työn tilapäisen vähentymisen perusteella. – Ratkaisun perusteluissa korostettiin TSL 5:2.3:n säännöksen poikkeuksellisuutta. Lomautetut työntekijät eivät olleet toimineet vakituisten työntekijöiden sijaisina.

8. Korvausvelvollisuus

TSL 12:1:ssa on säännökset niin työnantajan kuin työntekijänkin yleisestä korvausvelvollisuudesta. Yleissäännös soveltuu esimerkiksi silloin, kun työnantaja on soveltanut määräaikaiseen työntekijään epäedullisia työehtoja ilman asiallista syytä tai laiminlyönyt ilmoittaa määräaikaisen työsopimuksen päättymisajankohdan työntekijälle. TSL 12:2:ssa puolestaan on säännös työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä seuraavasta korvausvelvollisuudesta. Lainkohdan mukaan työnantaja, joka on purkanut määräaikaisen työsopimuksen TSL 8:1.1:ssa säädettyjen perusteiden vastaisesti, on velvollinen korvaamaan työntekijälle aiheutuneen vahingon. TSL 12:2.1:ssa oleva korvausasteikko eli 3 - 24 kuukauden palkka koskee myös määräaikaisia työsopimuksia. Minimikorvaus on tuomittava, vaikka työsuhdetta olisi ollut jäljellä vähemmänkin kuin kolme kuukautta.[43]

TSL 12:2.2:ssa lueteltujen korvauksen määrään vaikuttavien seikkojen joukossa mainitaan määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kestoaika.[44]

Esimerkkinä oikeuskäytännöstä seuraava ratkaisu:

> Helsingin hovioikeuden tuomio 12.9.2006 nro 2618 (S 06/538): Korvausta arvioidessaan hovioikeus on ottanut korvausta korottavina seikkoina huomioon A:n työsuhteen jäljellä olevan keston sekä työnantajan menettelyn moitittavuuden.[45]

9. Todistustaakka

Erimielisyyden sattuessa todistustaakka työsopimuksen määräaikaisuudesta ja määräaikaisuuden perusteista on sillä osapuolella, joka vetoaa sopimuksen määräaikaisuu-

---

43 Näin Tiitinen – Kröger s. 600, vrt. kuitenkin Kouvolan HO 30.11.2005 nro 1352 (S 04/1112): "tässä tapauksessa, jossa työsuhteen päättämisperuste sinänsä on olemassa, mutta työnantaja on laiminlyönyt antaa varoituksen, ei säännöstä vähimmäiskorvauksen määrästä sovelleta." Ratkaisua on kommentoinut Jari Murto Oikeustieto-lehdessä 2006/1 s. 8.

44 Korvaussäännöksistä tarkemmin ks. Kairinen ym. s. 969, Moilanen s. 211, Rautiainen – Äimälä s. 289 ja Tiitinen – Kröger s. 589.

45 Ks. myös HHO 24.2.2004 nro 583 (S 03/2623) ja HHO 21.2.2008 nro 410 (S 07/2247).

teen.[46] Normaalisti siis työnantajalla (TSL 1:3.2:n säännös sisältää lakisääteisen olettaman toistaiseksi voimassa oleva sopimuksen puolesta). Oikeustapauksia on luonnollisesti runsaasti:

> TT 2006-14: Näyttövelvollisuus sopimuksen määräaikaisuudesta on tällaiseen seikkaan vetoavalla.
>
> Helsingin hovioikeus 30.5.2002 nro 1528 (S 01/2913): Asianosaiset ovat kertoneet ristiriitaisesti siitä, oliko A:n työsopimus tarkoitettu määräaikaiseksi vai toistaiseksi voimassa olevaksi. Kirjallinen työsopimus 3.10.1997 on tältä osin epäselvä, joten sitä tulee tulkita laatijansa eli tässä tapauksessa yhtiön vahingoksi. Yhtiö ei ole myöskään selvittänyt, että sillä olisi ollut vuoden 1970 TSL 2.2 §:n mukainen perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Mainituilla perusteilla hovioikeus katsoo, että A:n työsopimus on ollut toistaiseksi voimassa oleva.[47]
>
> Helsingin hovioikeus 28.6.2001 nro 1799 (S 00/1607): Hovioikeus katsoo käräjäoikeuden tavoin asiassa olevan ratkaisevaa se, ovatko A ja yhdistys sopineet määräaikaisen työsopimuksen ennenaikaisesta päättymisestä. Näyttövelvollisuus asiassa on sopimiseen vetoavalla osapuolella eli yhdistyksellä.

10. Lopuksi

Edellä olevan perusteella voitaneen todeta, että tarkasteluajanjaksolla 1991–2008 on niin yleisissä tuomioistuimissa kuin työtuomioistuimessakin annettu melko runsaasti määräaikaisiin työsopimuksiin liittyviä ratkaisuja. Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksiä nimenomaan uuden lain soveltamisesta ei tosin vielä ole kovinkaan monta. Määräaikaisten työsopimusten tekemiseen liittyvät, osin ristiriitaiset intressit johtanevat siihen, että oikeuskäytäntöä tulee riittämään jatkossakin.[48] Samaan seikkaan saattaa liittyä sekin havainto, että melko suuri osa ko. ratkaisuista on ollut äänestyspäätöksiä. Yleisten tuomioistuinten ja työtuomioistuimen välillä lienee ehkä hieman liian rohkeaa tehdä sellaista johtopäätöstä, että jälkimmäisen ratkaisut olisivat olleet työntekijämyönteisempiä. Ketjusopimusratkaisut tosin saattavat muodostaa poikkeuksen. Ainakin niin kauan, kunnes korkeimmasta oikeudesta tulee voimassa olevaa työsopimuslakia soveltava uusi ketjusopimusratkaisu. Lähiaikoina lienee myös lupa odottaa korkeimmasta oikeudesta lisää ratkaisuja niistä uusista säännöksistä, joilla määräaikaisten työntekijöiden asemaa on sisällöltään lähennetty vakinaisten työntekijöiden asemaan nähden.

---

46 HE 157/2000 vp s. 61.

47 Ks. myös HHO 10.1.2002 nro 42 (S 00/2263), HHO 27.3.2003 nro 938 (S 01/1062), "HHO 1.12.2005 nro 3946 (S 04/2452) ja HHO 22.12.2006 nro 4009 (S 05/514).

48 Ns. pätkätyöt lienee helposti popularisoitavissa oleva julkisen keskustelun aihe.

Lähteet

Bruun, Niklas – von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet. Helsinki 2004.

Hallituksen esitys Eduskunnalle eräistä epätyypillistä työtä koskevista lainmuutoksista *(HE 78/1996 vp)*.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta *(HE 185/2004 vp)*.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 157/2000 vp)*.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki 2008.

Kairinen, Martti: Määräaikaiset työsuhteet uuden työsopimuslain valossa. Oikeustieteen rajoja etsimässä. Juhlajulkaisu Juha Tolonen. Turku 2001, s. 85–100.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Turku 1995.

Kairinen, Martti: Uuden työsopimuslain toimivuus. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2004, s. 73–82.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Helsinki 2006.

Koskinen, Seppo: EY ja määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1995, s. 53–75.

Koskinen, Seppo: Määräaikaiset työsopimukset ketjusopimuksena. Lakimies 1995. s. 193–214.

Koskinen, Seppo: Ns. extraajien työsopimusten kestoajasta. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1998, s. 61–82.

Koskinen, Seppo: Määräaikaisen työntekijän lomauttamisesta. Defensor Legis 2003, s. 417–426.

Koskinen, Seppo: Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen ja työsuhdeturva. Edilex 2006.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Juva 2008.

Moilanen, Juha-Matti: Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki 2008.

Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti: Työministeriö. Työhallinnon julkaisu. 2007.

Palanko-Laaka, Kirsti: Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu 2005.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. Porvoo 2004.

Saarinen, Mauri: Pätkätyöt, työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki 1998.

Schön, Esa: Määräaikaisen pelaajasopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan. Urheilu ja oikeus 2003, s. 36–40.

Sädevirta, Markus: Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki 2002.

Sädevirta, Markus: Määräaikaisten työsuhteiden käyttö työvoiman vuokrauksessa. Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen. Turku 2007, s. 149–167.

Tiitinen: Kari-Pekka: Määräaikainen irtisanomisehtoinen työsopimus. Teoksessa: Business law forum. Helsinki 2004, s. 367–388.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2008.

Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. Työministeriö 2007.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus
KKO 1993:4
KKO 1993:40
KKO 1993:42

KKO 1993:70
KKO 1995:13
KKO 1995:14
KKO 1995:145
KKO 1995:159
KKO 1995:189
KKO 1996:105
KKO 1996:127
KKO 2000:50
KKO 2006:4
KKO 2008:28
KKO 2008:29

Hovioikeudet
HHO 28.3.2000 nro 736 (S 99/2537)
HHO 25.5.2000 nro 1285 (S 98/1239)
HHO 28.6.2001 nro 1799 (S 00/1607)
HHO 22.11.2001 nro 3154 (S 00/3909)
HHO 10.1.2002 nro 42 (S 00/2263)
HHO 30.5.2002 nro 1528 (S 01/2913)
HHO 13.2.2003 nro 425 (S 02/1890)
HHO 27.3.2003 nro 938 (S 01/1062)
HHO 15.5.2003 nro 1398 (S 02/1101)
HHO 24.2.2004 nro 583 (S 03/2623)
HHO 21.12.2004 nro 4936 (S 04/1165)
HHO 7.1.2005 nro 52 (S 04/1663)
HHO 8.7.2005 nro 2430 (S 03/3994)
HHO 1.12.2005 nro 3946 (S 04/2452)
HHO 28.12.2005 nro 4332 (S 05/478)
HHO 26.1.2006 nro 182 (S 05/1872)
HHO 5.5.2006 nro 1294 (S 04/3750)
HHO 12.9.2006 nro 2618 (S 06/538)
HHO 20.10.2006 nro 3152 (S 04/3263)
HHO 22.12.2006 nro 4009 (S 05/514)
HHO 11.1.2007 nro 43 (S 05/1593)
HHO 19.1.2007 nro 150 (S 05/181)
HHO 6.3.2007 nro 711 (S 05/1545)
HHO 8.3.2007 nro 778 (S05/2641)
HHO 2.10.2007 nro 3087 (S 06/1877)
HHO 15.2.2008 nro 382 (S 07/611) FHOT HelHO: 2008:3
HHO 21.2.2008 nro 410 (S 07/2247)
HHO 27.3.2008 nro 855 (S 07/2247)
HHO 19.6.2008 nro 1821 (S 07/1855)
HHO 11.9.2008 nro 2517 (S 08/1210)
HHO 12.9.2008 nro 2548 (S 07/3186)
I-SHO 11.6.1998 nro 680 (S 97/497)
KouHO 30.11.2005 nro 1352 (S 04/1112) FHOT KouHO: 2009:1
KouHO 20.1.2009 nro 86 (S 08/833)

Työtuomioistuin
TT 1992-15
TT 1995-7
TT 1995-52
TT 1999-11
TT 2002-2
TT 2003-13
TT 2003-52
TT 2004-42
TT 2005-73
TT 2006-14
TT 2006-64
TT 2006-65
TT 2006-69
TT 2008-15
TT 2008-41

Liisa Lehtimäki

Koeajasta työsopimussuhteessa

1. Johdanto

Koeajan tarkoitus kuvataan yleensä myönteiseksi työsuhteen molemmille osapuolille. Kumpikin voi testata odotustensa täyttymistä; työtekijä työn sopivuutta itselleen, työnantaja työntekijän soveltuvuutta työhön. Kummankaan ei tarvitse sitoutua, kumpikin pääsee halutessaan toisestaan eroon. Asiallinen syy eroon kuitenkin tarvitaan, olipa eron alullepanija kumpi tahansa.[1]

Työsopimuksia solmitaan ennen muuta määräaikaisten työsuhteiden lisääntymisen vuoksi lukumääräisesti paljon, minkä seurauksena koeajastakin sovitaan usein ja väistämättä lienee myös niin, että työsopimuksia solmitaan usein saman työnantajan ja työntekijän välillä.[2] Koeajalla on molemmille osapuolille keskeinen merkitys työsuhteen helpon päätettävyyden takia. Koeajan hyväksyttävyydestä toisiaan seuraavissa työsuhteissa ei laissa nimenomaisesti säädetä, vaikka asia on tärkeä ja oikeuskäytännössä suhteellisen usein esiin tuleva. Koeaikaa koskevissa lakien esitöissä ja oikeuskäytännössä on otettu kantaa koeaikaehdon pätevyyteen saman työnantajan ja työntekijän välisissä työsopimuksissa sekä niin sanotun koeaikapurun asianmukaisuuteen.[3] Oikeuskirjallisuudessa esitetyt näkemykset perustuvat näihin esitöihin ja oikeuskäytäntöön, jotka lain useista muutoksista huolimatta eivät juuri miltään osin ole menettäneet merkitystään.

---

1 Tiitinen s. 506–507 kiinnittää huomiota siihen, että alkujaan (lainvalmistelukunnan ehdotus 1908 laiksi työsopimuksesta) koeaikasäännöstä perusteltiin vain työnantajan tarpeilla, mutta sittemmin oikeuskirjallisuudessa on tuotu esiin, että koeaika voi olla myös työntekijän etujen mukainen.

2 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen kohteena ovat palkansaajien työsuhteet. Tyypillisiksi työsuhteiksi määritellään ne työsuhteet, jotka ovat sekä kokoaikaisia että toistaiseksi jatkuvia. Muut palkansaajien työsuhdemuodot ovat epätyypillisiä (kaikki osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet). Ajanjaksolla 1997–2006 epätyypillisten työsuhteiden määrä kasvoi 35 prosenttia ja tyypillisten työsuhteiden määrä 15 prosenttia. Epätyypillisten työsuhteiden kasvuvauhti oli selvästi nopeampaa kuin tyypillisten työsuhteiden eli jatkuvan kokoaikatyön kasvunopeus. Lähde: www.tilastokeskus.fi.

3 Tätä tilannetta koskee korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2009:29.

2. Lainsäädännön kehitys

Lyhyellä koeajalla on pitkä historia. Vuoden 1922 työsopimuslain (141/1922, voimaan 1.7.1922) mukaan työsopimuksessa voitiin koeajaksi määrätä osa sopimuksen voimassaoloajasta, enintään kolme kuukautta. Sen kuluessa sopimus voitiin ilman irtisanomista molemmin puolin purkaa (7 §).

> Vuoden 1922 työsopimuslailla kumottiin palkkaussääntö isännille ja palkollisille 30.1.1865 ja 31.3.1879 elinkeinoista annetun asetuksen 29 § sekä eräin poikkeuksin asetuksen yhdeksän muuta pykälää. Näissä kumotuissa säännöksissä ei ollut muita kuin oppisopimussuhdetta koskeva koeaikasäännös, joten säännöstasolla vuoden 1922 lain yleinen koeaikaa koskeva säännös oli ensimmäinen laatuaan. Virkasuhteissa koeaika sitä vastoin oli säännelty. Vuoden 1872 koulujärjestyksen (57 §) mukaan valtion oppikoulun opettaja, joka ei aikaisemmin ollut palvellut koululaitoksessa, nimitettiin virkaan ensi kahdeksi koetus- eli koevuodeksi. Jos koulutoimen ylihallitus havaitsi hänen virantekonsa sanottuna aikana tyydyttäväksi, hänet voitiin nimittää virkaan vakinaisesti. Sama koeaika oli seminaarinopettajilla (vuoden 1866 kansakouluasetuksen 38 §) ja myös kansakoulunopettajilla (Armollinen julistus 7 päivältä maaliskuuta 1893).

Vuoden 1970 työsopimuslailla (320/1970, voimaan 1.1.1971) kumottiin vuoden 1922 työsopimuslaki.[4] Vuoden 1970 lain säännökset koeajasta sopimisesta, sen kestosta ja työsopimuksen purkamisesta ovat vuosien varrella kokeneet useita muutoksia. Alkujaan koeaikaa koskeva 3 § oli vuoden 1970 laissa samansisältöinen kuin vuoden 1922 laissa: ”Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan määrätä erityiseksi, enintään kolme kuukautta kestäväksi koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan ilman irtisanomisaikaa molemmin puolin purkaa.” Tässä vaiheessa oikeutta työsopimuksen purkamiseen koeaikana ei siis ollut laissa millään tavoin rajoitettu.

Työsuhdeturvaa koskevaa lainsäädäntöä uudistettiin 1980-luvulla, jolloin tavoitteena oli työntekijän oikeusturvan lisääminen työnantajan irtisanoessa työntekijän.[5] Määräaikaisen työsopimuksen käyttömahdollisuuksia ja muun muassa oikeutta purkaa työsopimus koeaikaan vedoten rajoitettiin. Oikeuskäytännössä koeajan tarkoitukselle oli annettu merkitystä purkamisperusteen asiallisuutta arvioitaessa. Hallituksen esityksessä työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi 205/1983 tuodaankin esiin korkeimman oikeuden ennakkoratkaisu KKO 1979 I 1: ”TSL 3 §:n mukainen koeajaksi tehty työsopimus voitiin purkaa sanotun lain 37 ja 43 §:ssä mainituista työsopimuksen lakkauttamisperusteista riippumatta. Kun jutussa ei ollut ilmennyt, että työnantaja olisi purkanut sanotunlaisen työsopimuksen TSL 17 §:n 3 momentin vastaisesti[6] tai muutoin epäasiallisilla perusteilla, työntekijän työsopimuksen purkamiseen

---

4 Lailla kumottiin myös työstä teollisuus- ynnä eräissä muissa ammateissa 18.8.1917 annettu asetus (64/1917) sekä kauppaliikkeiden ja toimistojen työoloista 2.8.1946 annetun lain (605/1946) 9 §.

5 HE 157/2000 vp s. 47.

6 TSL 17.3 §: Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, niin ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, sukupuolen, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

perustuva vahingonkorvausvaatimus hylättiin.” Turhien epäselvyyksien välttämiseksi - näin esityksessä todetaan - työsopimuslain 3 § ehdotettiin muutettavaksi lisäämällä siihen selventävä säännös, jonka mukaan työsopimuksen purkaminen koeaikana ei saa kuitenkaan tapahtua 17 §:n 3 momentissa tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla. Koeaikaa koskeva lain 3 § muutettiinkin 3.2.1984 voimaan tulleella lailla (125/1984) seuraavaan muotoon: ”Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia erityiseksi, enintään kolme kuukautta kestäväksi koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua 17 §:n 3 momentissa tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla. Mikäli työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli kolme kuukautta, voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.”[7]

Koeajan kestoa pidennettiin ja koulutuksen vaikutusta siihen tarkistettiin 1.7.1986 voimaan tulleella lailla (423/1986), jonka jälkeen 3 § kuului: ”Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia erityiseksi, enintään neljä kuukautta kestäväksi koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua 17 §:n 3 momentissa tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla. Mikäli työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.”[8]

Vuonna 2001 voimaan tulleella työsopimuslailla kumottiin vuoden 1970 työsopimuslaki siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

3. Koeaika voimassa olevan lain mukaan

3.1. Yleistä

Koeaikaa koskevat säännökset ovat 1.6.2001 voimaan tulleessa työsopimuslaissa (55/2001, myöh. TSL). TSL:ia sovelletaan laissa määriteltyyn työsopimukseen eli sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.

Koeaikaa koskeva TSL 1 luvun 4 § kuuluu 1.1.2009 seuraavasti:

> Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.

7 HE 205/1983 vp, sosiaalivaliokunnan mietintö 22/1983 ja suuren valiokunnan mietintö 175/1983.
8 HE 248/1985 vp, sosiaalivaliokunnan mietintö 6/1986 ja suuren valiokunnan mietintö 43/1986.

> Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.[9]
>
> Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.
>
> Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään tämän pykälän 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

Työsuhteissa noudatettavat vähimmäistyöehdot määräytyvät kullakin alalla edustavana pidettävän eli yleissitovan työehtosopimuksen mukaan (ks. TSL 2:7). Jos alalla yleissitovana noudatettavaan työehtosopimukseen sisältyy koeaikaa koskeva määräys, jonka mukaan koeajan enimmäispituus on lyhyempi kuin TSL:n mukaan, määräystä on noudatettava eikä pidemmästä koeajasta voida sopia.[10] Tämä kuitenkin edellyttää, kuten edellä olevasta 4 §:n 3 momentista käy ilmi, että työnantaja on työsopimusta solmittaessa ilmoittanut työntekijälle työehtosopimuksen määräyksen noudattamisesta. Jollei tällaista ilmoitusta ole tehty, työsuhteeseen ei voida soveltaa työehtosopimukseen perustuvaa koeaikaa. Sen sijaan tällöin noudatetaan työsopimuksen mukaista koeaikaa, jos sellainen työsopimukseen sisältyy.[11]

Koeajan käytölle ei ole työsopimuslaissa asetettu mitään asiallisia edellytyksiä.[12] Koeaikaehto voidaan ottaa sekä toistaiseksi voimassa olevaan että määräaikaiseen työsopimukseen. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 18 §:ssä (76/2001) viitataan

---

9 Lailla 707/2008 muutettu 2 mom. tuli voimaan 1.1.2009. Momentin aiempi sanamuoto kuului: Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Muutos perustuu HE:een 68/2008 vp (TyVM 6/2008 vp), johon perustuen työsopimuslakiin, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annettuun lakiin sekä työturvallisuuslakiin lisättiin 1.1.2009 voimaan tulleilla laeilla vuokratyötä koskevaa erityissäänteyä. Tarkoituksena on ollut parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa saattamalla lainsäädäntö paremmin vastaamaan vuokratyön erityispiirteitä. – Vuokratyön erityispiirteitä ei tässä käsitellä.

10 Työehtosopimuksiin sisältyviä koeaikaa koskevia määräyksiä ei tässä käsitellä. Myöskään työtuomioistuimen ratkaisuja ei ole otettu tekstiin. Koskinen, 1993 käsittelee niitä mm. osuudessa, joka koskee koeaikapurun asiamukaisuutta s. 43 ss.

11 Kun koeajan pituus on vapaasti sovittavissa, kunhan se ei ylitä laissa säädettyä ja kun lyhyempää koeaikaa työehtosopimuksen perusteella noudattavalta työnantajalta edellytetään nimenomaista ilmoitusta tähän perustuvan koeajan noudattamisesta, yhtä lailla järjestäytymätön työnantaja voi halutessaan ilmoittaa koeajan pituuden työehtosopimusta vastaavaksi.

12 Ks. Koskinen 1993 s. 38, jossa todetaan, ettei koeaikaehtoa saa ottaa työsopimukseen syrjivillä perusteilla, samoin Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 40 sekä Tiitinen – Kröger s. 114, alaviite 86, jossa pidetään mahdollisena, että koeaikaehtoa voidaan yksittäistapauksessa joutua arvioimaan TSL 2:2:n tai 10.2:n valossa: työnantaja ei saa käyttää ehtoa syrjivästi ja sitä on käytettävä tasapuolisesti. – Huomautusta ei voine ymmärtää niin, etteikö esim. samaan aikaan palkattavien työntekijöiden ammattitaidon ja soveltuvuuden selvittämiseksi osaan työsopimuksia voi olla tarpeen ja myös sallittua ottaa koeaikaehto.

TSL:iin vaikutuksin, että koeajasta voidaan sopia oppisopimuksessa, joka myös on määräaikainen työsopimus.

3.2. Koeajasta sopiminen ja koeajan kesto

Koeajasta on lain mukaan aina sovittava. Kun koeaika voi alkaa vain työnteon aloittamisesta, sopimusta siitä ei voida tehdä enää työnteon alettua.

Kuten työsopimus, sopimus siihen liittyvästä koeajasta voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti (TSL 1:3.1). Normaalisti koeaikaehto sisältynee työsopimukseen. Välttämätöntä tosin ei ole, että työsopimuksen kaikki ehdot ovat samassa asiakirjassa tai ylipäätään asiakirjassa eikä niistä tarvitse liioin sopia samanaikaisesti. Oikeuskäytännössä on katsottu, ettei koeajan kestosta ole välttämätöntä sopia täsmällisesti, vaan viittaus TSL:n mukaiseen koeaikaan riittää. Olennaista on, että kumpikin osapuoli on ymmärtänyt koeajasta sovitun, mutta jos sen kestosta ei ole sovittu, koeajaksi katsotaan enimmäisaika.[13]

> KKO 1990:52: Työnantaja oli työsopimusta solmittaessa viitannut koeaikaan työsopimuslain mukaan mainitsematta koeajan pituutta. Työsopimuksen katsottiin tulleen tehdyksi koeajaksi lain salliman neljän kuukauden enimmäisajan mukaisesti.

Jossain määrin erisuuntaisia käsityksiä oikeuskirjallisuudessa on esitetty siitä, voidaanko koeaika sopia vain toista osapuolta koskevaksi tai eripituiseksi työnantajan ja työntekijän osalta. Perustellulta vaikuttaa kanta, jonka mukaan osapuolet voivat sopia kestosta vapaasti, kunhan laissa säädettyä enimmäiskestoa ei ylitetä.[14]

Kun riidan tullen koeaikaehtoon vetoavan täytyy näyttää siitä sovitun, on selvää, että koeajasta on tarkoituksenmukaista sopia kirjallisesti ja käytännössä näin myös meneteltäneen. Näyttötaakan jakautuminen käy ilmi muun muassa seuraavista ratkaisuista.[15]

> KKO 1989:8: Työnantaja ei ollut työsopimusta solmittaessa viitannut työehtosopimuksen koeaikamääräykseen, jonka mukaan työntekijällä on ennen vakinaiseksi työntekijäksi tuloaan kolmen kuukauden koeaika. Kun työnantaja ei ollut näyttänyt, että muutoinkaan olisi ollut tarkoitus sopia työntekijän kanssa koeajasta, työsopimuksen katsottiin tulleen sovituksi toistaiseksi voimassa olevana ilman koeaikaa koskevaa ehtoa.[16]

---

13 Näin Tiitinen – Kröger s. 116. Ks. Engblom s. 99 esitetty näkemys, jonka mukaan näyttötaakka voisi siirtyä työntekijälle, jos voidaan kiistatta osoittaa, että yrityksessä yleensä noudatetaan koeaikaa. – Näkemys lienee menettänyt merkityksensä voimassa olevaa TSL:ia koskien. Kun lain mukaan koeajasta on sovittava, koeaikaehto ei voine tulla työsopimuksen osaksi sillä perusteella, että siitä on muiden työntekijöiden kanssa sovittu.

14 Tiitinen – Kröger s. 98 toteaa asian jäävän oikeuskäytännön varaan, Rautiainen – Äimälä s. 49–50 puolestaan pitää eripituisia koeaikoja sallittuina, kun säännöksessä tarkoitettu rajaus koskee vain koeajan enimmäiskestoa.

15 Näyttötaakasta ks. myös Engblom s. 115 ss.

16 Huom. TSL 1:4.3 edellyttää edellä mainituin tavoin, että työehtosopimuksen koeaikaa koskevasta määräyksestä työnantajan on nimenomaisesti ilmoitettava.

KKO 1980 II 137: Työnantaja, joka oli tehnyt suullisen työsopimuksen työntekijän kanssa, ei ollut näyttänyt nimenomaisesti sopineensa työsuhteessa noudatettavasta koeajasta tai selvittänyt, että työntekijä palvelukseen tullessaan olisi tiennyt olevansa koeajalla, velvoitettiin TSL 51 §:n 1 mom:n nojalla korvaamaan työntekijälle työsopimuksen lakkauttamisesta aiheutunut vahinko.

Työsopimuksen keskeisistä ehdoista työnantajan on annettava kirjallinen selvitys ensimmäisen palkanmaksukauden loppuun mennessä, jos työsuhde on voimassa toistaiseksi tai kysymyksessä on yli kuukauden kestävä määräaikainen työsuhde (TSL 2:4). Kun selvitys ei luo työsopimusosapuolille oikeuksia tai velvollisuuksia, esimerkiksi suullisesti sovitun koeaikaa koskevan ehdon puuttuminen selvityksestä voi riitatilanteessa viime kädessä johtaa ehdon vahvistamista koskeva vaatimuksen viemiseen tuomioistuimen ratkaistavaksi.[17]

TSL:n mukaan koeaika alkaa aina työnteon aloittamisesta.[18] Koeaika on yhtäjaksoinen eikä sitä voida jatkaa. Koeajan enimmäispituutta koskevan säännöksen pakottavuudesta katsotaan seuraavan, ettei lyhyttä määräaikaista työsuhdetta jatkettaessa uudella määräaikaisella sopimuksella voida sopia uudesta koeajasta.[19] Koeajan päätyttyä ei ole tarpeen tehdä uutta työsopimusta, vaan työsuhde jatkuu määräaikaisena tai toistaiseksi voimassa olevana.

Koeajan minimikestoa ei laissa ole säännelty, mutta sen enimmäispituus on yleensä neljä kuukautta.[20] Neljää kuukautta pidempi koeaika voi olla vain, jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhtäjaksoisesti enemmän kuin neljä kuukautta. Kun säännöksessä (TSL 1:4) käytetään ilmaisua erityinen koulutus, on sitä vakiintuneesti tulkittu niin, että kysymys ei ole tavanomaisesta työhön perehdyttämisestä. Yhdenjaksoisuudella ei ole tarkoitettu estää sitä, etteikö työntekijä voisi tehdä myös varsinaista työtään koulutuksensa yhteydessä.[21]

Laissa on koeajasta säännös, joka koskee lyhyitä määräaikaisia työsopimuksia. Sen mukaan silloin, kun työsopimus solmitaan määräajaksi, joka on kahdeksaa kuukautta

---

17 Ilmoitusvelvollisuus perustuu direktiiviin 91/533/ETY Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista. Direktiivin sisällön ja selvityksen merkityksen osalta ks. HE 239/1993 vp laiksi työsopimuslain 4 §:n muuttamisesta. Direktiivin edellyttämät muutokset on toteutettu lailla 1354/1993. Tiedottamisvelvoitteen merkityksestä ks. Tiitinen – Kröger s. 90–94 ja Engblom s. 111 ss.

18 Tässä suhteessa vanha TSL samoin kuin vuoden 1922 laki eivät olleet yhtä täsmällisiä. Niissä ei säännelty sitä, mihin ajankohtaan koeaika voidaan sijoittaa. Tiettävästi sitä ei ole käytännössä testattu, voisiko koeaika olla muualla kuin työsuhteen alussa, johon se tietysti koeajan tarkoitus huomioon ottaen kuuluu.

19 Näin mm. Tiitinen – Kröger s. 117.

20 Virkasuhteita ei tässä käsitellä, mutta vertailun vuoksi todettakoon, että valtion virkamieslain (750/1994) 10 §:n mukaan virkasuhde voidaan enintään kuusi kuukautta kestävän koeajan aikana purkaa sekä nimittävän viranomaisen että virkamiehen puolelta. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua 11 §:ssä tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla. Viitattu säännös koskee tasapuolisuuden vaatimusta ja syrjintäkieltoa.

21 HE:ssä 157/2000 vp s. 62 todetaan, että koulutuksen on oltava sisällöltään tavanomaista perehdyttämiskoulutusta vaativampaa teoreettisten tai käytännöllisten tietojen opettamista työntekijälle. Koulutuksen sisällöstä myös HE 205/1983 vp s. 28.

lyhyempi, koeaika voi olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Säännöksen tavoitteena on ollut estää sellaisten tilanteiden syntyminen, joissa työsopimuksen koko kestoaika voitaisiin sopia koeajaksi.[22] Kun yleinen lähtökohta määräaikaisissa työsopimuksissa on, että sopijapuolet sitoutuvat sopimuksesta syntyviin velvoitteisiin määräajaksi, asetelma muuttuisi kokonaan, jos lyhytaikaisissa määräaikaisissa sopimuksissa sallittaisiin koko sopimuskauden pituinen koeaika. Esimerkiksi kuuden kuukauden pituisessa määräaikaisessa työsuhteessa koeaika voi siten olla enintään kolme kuukautta.

3.3. Koeajan käytöstä peräkkäisissä ja päällekkäisissä työsopimuksissa

TSL:n mukaan koeaika alkaa aina työnteon aloittamisesta (TSL 1:2.1). Laissa ei nimenomaisesti säännellä sitä, voidaanko koeajasta sopia peräkkäisissä työsopimuksissa työntekijän jatkaessa myöhemmin työtään saman työnantajan palveluksessa. Lain esitöissä samoin kuin oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa on lähdetty siitä, että tietyin edellytyksin koeaikaehto voidaan liittää uuteen työsopimukseen, jonka työnantaja solmii aikaisemmin palveluksessaan olleen työntekijänsä kanssa.[23] Lisäksi, myös ilman nimenomaisen säännöksen tukea, on lain esitöissä, oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa pidetty selvänä, että koeajasta voidaan sopia saman työnantajan palveluksessa työntekijän siirtyessä työtehtävästä toiseen, jos työntekijän toimenkuva muuttuu tällöin olennaisesti.

Koeajan tarkoitus on antaa työnantajalle ja työntekijälle mahdollisuus halutessaan päättää työsuhde, jos se ei vastaa heidän odotuksiaan. Koeajalla työnantaja testaa työntekijän ominaisuuksia, työntekijä työtä. Näin ollen on luonteva lähtökohta, että silloin kun sama työntekijä useaan otteeseen tekee samaa työtä samalle työnantajalle, ei peräkkäisissä työsuhteissa ole tarvetta koeaikaan kummankaan taholta. Koeajan tarkoitus huomioon ottaen yhtä lailla luonteva lähtökohta on, että mitä enemmän aikaa edellisestä työsuhteesta on kulunut tai mitä enemmän uusi toimenkuva on aikaisempaan tai aikaisempiin verrattuna muuttunut, sitä perustellumpi tarve puolin ja toisin syntyy ”työn kokeilemiselle”.

> Näille seikoille on annettu merkitystä myös uusimmassa koeaikaa koskevassa ennakkoratkaisussa KKO 2009:35. Korkein oikeus totesi, että työsopimuslain esitöissä ei ole käsitelty tilanteita, joissa peräkkäiset työsopimukset eivät ajallisesti seuraa toisiaan välittömästi ja että korkein oikeus on ratkaisukäytännössään (esimerkiksi KKO 1986 II 52 ja 1995:103) katsonut, ettei koeaikaehtoa tällöinkään saa käyttää työsuhdeturvan kiertämiseksi. Tapauksessa työntekijä oli ollut vajaat kaksi kuukautta kestäneen työsuhteen jäl-

[22] Ks. HE 157/2000 vp s. 62 jossa todetaan tällaisten tilanteiden olleen oikeuskäytännössäkin hyväksytty tapa (KKO 1982 II 73).

[23] Ks. mm. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2001 s. 43–44 ja siellä viitatut lähteet sekä Tiitinen – Kröger s. 115–116 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008 s. 391.

keen noin kahdeksan kuukautta muualla töissä, mutta palannut sen jälkeen entisen työnantajan palvelukseen suorittamaan entisenkaltaisia työtehtäviä. Uudessa työsopimuksessa olleeseen koeaikaa koskevaan ehtoon vedoten työnantaja oli sittemmin purkanut työsopimuksen koeaikana. Korkein oikeus katsoi, ettei uuteen työsopimukseen otetussa koeaikaehdossa ollut kysymys työsuhdeturvan kiertämisestä. Näin oli riippumatta siitä, olivatko työtehtävät ensimmäiseen työsuhteeseen verrattaessa muuttuneet vai pysyneet entisellään. Perusteluissa todetaan, että työntekijän ensimmäinen työsuhde yhtiön palveluksessa oli ollut varsin lyhyt, joten oli mahdollista, ettei koeajan tarkoitus eli työntekijän työhön soveltuvuuden selvittäminen ollut vielä ensimmäisen työsuhteen aikana ehtinyt toteutua. Toisekseen merkitystä annettiin työsuhteiden välisen ajan pituudelle: Kun työntekijä oli ensimmäisen työsuhteen jälkeen ollut poissa palveluksesta ajan, joka oli neljä kertaa pidempi kuin hänen koko ensimmäinen työsuhteensa, ei koeaikaehdossa ole ollut kysymys työntekijän työsuhdeturvan kiertämisestä.

TSL:n esitöissä, sen nykytilaa kuvaavassa jaksossa[24] todettiin oikeuskäytäntöön viitaten vanhasta TSL:sta, että työnantajan ja työntekijän tehdessä työsuhteen päätyttyä uuden työsopimuksen, siihen voidaan ottaa koeaikaehto vain, jos edellisestä työsuhteesta on kulunut pitkähkö aika tai työntekijän tehtävät uudessa työsuhteessa poikkeavat selvästi aiemmista tehtävistä. TSL:n yksityiskohtaisiin perusteluihin ei sisälly kannanottoa työsopimusten välillä kuluneen ajan merkityksestä, mutta mahdollisuutta liittää koeaikaehto peräkkäisiin sopimuksiin käsitellään työtehtävien osalta seuraavasti: ”Vaikka säännöksessä ei oteta nimenomaisesti kantaa siihen, voidaanko koeaikaehto liittää peräkkäisiin samojen työsopimuskumppanien välillä tehtyihin työsopimuksiin, koeajan käyttö, säännöksen ehdoton luonne huomioon ottaen, ei olisi mahdollista, jos näissä työsopimuksissa on sovittu samoista tai samankaltaisista työtehtävistä. Jos työsopimus sen sijaan uusitaan työtehtävissä ja työntekijän asemassa tapahtuneen huomattavan muutoksen vuoksi, voisi uuden koeaikaehdon käyttö joissakin tapauksissa olla perusteltua. Tällöin on kuitenkin otettava huomioon 10 luvun 2 §:n kohtuuttomia ehtoja koskeva säännös.[25] Sen mukaan ehtoa, jonka soveltaminen on hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, voidaan sovitella, tai se voidaan kokonaan jättää huomioon ottamatta. Ratkaisu uuden koeaikaehdon kohtuullisuudesta on tehtävä aina tapauskohtaisesti.”

Oikeuskäytännössä kysymys uuden koeajan sitovuudesta on tullut esiin usein ja arvioitavana on yleensä ollut, missä määrin uudet työtehtävät ovat eronneet aikaisemmista. Tältä osin korkein oikeus on antanut kaksi hallituksen esityksessä ja myös usein oikeuskirjallisuudessa siteerattua ratkaisua, joissa toisessa koeaikaehtoa ei katsottu sitovaksi ja toisessa päädyttiin vastakkaiseen lopputulokseen.

KKO 1986 II 52: Koska työntekijä oli palannut kohtuullisen ajan kuluessa entisen kaltaiseen työhön työnantajan palvelukseen, eikä ollut selvitetty, että olisi ollut erityinen syy koeaikaa koskevan määräyksen ottamiseen työsopimukseen, katsottiin määräyksen

[24] HE 157/2000 vp s. 8. HE:ssä myös viitataan tekstissä selostettuihin ratkaisuihin KKO 1986 II 52 ja KKO 1995:103.

[25] Tätä sinänsä koeajan kannalta varsin mielenkiintoista kysymystä ei tässä käsitellä.

tarkoituksena olleen työsopimuksen purkamista ja irtisanomista koskevien säännösten kiertäminen. Sen vuoksi koeaikaa koskeva määräys ei ollut sitova.

– Mitään otsikossa mainittua ”erityistä syytä” laissa ei ollut, mutta sillä viitattaneen koeajan tarkoituksen merkitykseen uuden koeajan sitovuutta arvioitaessa. Aikaa työsuhteiden välillä oli kulunut vajaat kaksi kuukautta.

KKO 1995:103: Työntekijä oli jonkin ajan kuluttua työsuhteen päättymisestä tehnyt työnantajan aloitteesta uuden työsopimuksen samanlaisista tehtävistä. Uudessa sopimuksessa oli neljän kuukauden koeaikaa koskeva ehto. Ehto katsottiin työntekijää sitovaksi. (Ään.)

– Mielenkiintoista on, että ratkaisun otsikossa todetaan työntekijän tehtävien olleen samanlaiset, mutta perustelujen valossa näyttäisi siltä, että koeaikaehtoa pidettiin pätevänä sillä perusteella, että uusi työ oli aiempaa työsuhdetta vaativampaa. Näin tilanne on myös oikeuskirjallisuudessa nähty[26] ja myös TSL:n esitöissä korostetaan sitä, että uusi koeaika voi olla perusteltu edellyttäen, että työtehtävissä tai työntekijän asemassa on tapahtunut huomattava muutos. Mielenkiintoista tapauksessa on myös se, että tässä – toisin kuin tiedossa olevassa oikeuskäytännössä yleensä – merkitystä annettiin myös sille, että työntekijän katsottiin hyväksyneen koeaikaehdon. Kyseisessä tapauksessa työntekijä oli toiminut konttorinhoitajana ja perusteluissa kiinnitetään huomiota hänen pitkään kokemukseensa näistä tehtävistä. Työntekijä oli kyennyt itsenäisesti harkitsemaan, siirtyykö hän yhtiön tarjoamilla ehdoilla uudelleen yhtiön palvelukseen vai jääkö hän entiseen työhönsä. Merkitystä annettiin myös sille, että työntekijän katsottiin allekirjoittamalla työsopimuksen hyväksyneen koeaikaa koskevan ehdon itseään sitovaksi. Työtehtävien osalta todettiin, että työntekijän työtehtäviin oli kuulunut hänen aiemmassa ja uudessa toimipaikassaan konttorin johtaminen ja myyntityö. Uuden konttorin myyntialue oli aiemman konttorin aluetta suurempi, ja asiakaskunta sekä alaiset olivat vaihtuneet. Korkein oikeus katsoi, että näissä olosuhteissa ei ollut perusteltua katsoa, että yhtiö olisi koeaikaa koskevalla ehdolla pyrkinyt kiertämään työsopimuksen purkamista ja irtisanomista koskevia määräyksiä.[27]

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa S 02/3676 (28.12.2004 nro 4974)[28] työntekijä oli palannut kahdeksan kuukauden kuluttua työsuhteensa päättymisestä saman työnantajan palvelukseen. Riitaa oli siitä, missä määrin hänen työtehtävänsä olivat muuttuneet. Työntekijä oli toiminut aikaisemmin kauppaliikkeessä kassanhoitajana ja uudessa työsuhteessa hänen oli määrä toimia kassanhoitajan tehtävien ohella myös kosmetiikkaosaston vastaavana. Hovioikeuden enemmistö katsoi työntekijän työtehtävien olleen uudessa työsuhteessa käytännössä samanlaiset kuin aikaisemmassa työsuhteessa eikä työtehtävien ollut tarkoitustaan merkittävästi muuttua. Hovioikeus pysytti käräjäoikeuden tuomion, jossa oli katsottu, ettei koeaikapurulle ollut laissa tarkoitettua perustetta.

---

26 Näin myös Tiitinen – Kröger s. 115, alaviite 93.

27 Koskinen 1996 s. 31 pitää merkityksellisenä sitä, että kun kyse oli samankaltaisista työtehtävistä, mutta työnantaja saattoi osoittaa työntekijän jääneen tulostavoitteistaan eikä työntekijä kyennyt näyttämään epäasiallista purkuperustetta, työnantaja ei ollut koeaikaehdolla pyrkinyt kiertämään työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä.

28 Ratkaisu sisältyy hovioikeuden työoikeuden rootelitietokantaan.

Uusiin työtehtäviin liitettävästä koeajasta hallituksen esityksessä (HE 157/2000) todetaan seuraavaa: ”Työnantaja ja työntekijä voivat toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen kestäessä sopia työntekijän uusista työtehtävistä tai hänen siirtymisestään toiseen asemaan. Jos sopimus merkitsee huomattavaa muutosta aikaisempiin työtehtäviin, myös tällaiseen uutta työtä koskevaan sopimukseen voitaisiin liittää koeaikaehto. Näissä tapauksissa kummallakin sopijapuolella olisi oikeus purkaa sovittua uutta työtä koskeva sopimus koeajan kuluessa, jos sopimus ei vastaa sopijapuolen tarkoitusta. Toisaalta työsuhteen kestäessä tehdyn sopimuksen purkaminen koeajan perusteella ei johtaisi työsuhteen päättymiseen, vaan työntekijällä olisi näissä tapauksissa oikeus palata aikaisempiin tehtäviinsä. Työsopimus olisi tällöin päätettävissä ainoastaan 7 ja 8 luvussa säädetyin irtisanomis- tai purkamisperustein.”[29]

Oikeuskirjallisuudessa mainittu periaate on hallituksen esityksen perusteluihin viitaten hyväksytty ja katsottu, että koeaikaehto voi koskea työsopimuksen muutettuja ehtoja, mutta ei työsopimusta kokonaisuudessaan. Edellytyksenä uuden koeaikaehdon sitovuudelle pidetään sitä, että kysymys on uusista tai olennaisesti muuttuneista työtehtävistä taikka työntekijän uudesta asemasta. Koeajan perusteella työntekijällä ja työnantajalla on silloin oikeus purkaa työsopimuksen muutetut ehdot, mutta ei koko työsopimusta.[30]

Oikeuskäytännöstä ei ole löytynyt sellaista tapausta, jossa kysymys olisi ollut uusiin työtehtäviin liitettävän koeaikaehdon sitovuudesta. Sen sijaan Helsingin hovioikeudessa on ollut ainakin kaksi tapausta, joissa työntekijän kanssa solmittuun toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen on liitetty koeaikaehto, johon vedoten, siis koeajan kestäessä, työsopimus on purettu ja jonka yhteydessä työntekijälle on tarjottu uutta, mutta määräaikaista työsopimusta.[31] Ensimmäisessä ratkaisussa katsottiin, että työnantaja oli purkanut sopimuksen muuttaakseen sen määräaikaiseksi ja sen vuoksi purkaminen ei ollut tapahtunut koeajan tarkoitukseen nähden asiallisella perusteella. Myöskään toisessa ratkaisussa koeaikapurkua liitettynä uuteen samanlaiset työtehtävät käsittävään työtarjoukseen ei pidetty koeajan tarkoitukseen nähden asiallisena.

3.4. Työsopimuksen purkaminen koeaikana (ns. koeaikapurku)

Koeaikana kumpikin osapuoli voi purkaa työsuhteen, jolloin irtisanomisaikaa ei noudateta.[32] Työntekijä jää siis vaille normaalia irtisanomissuojaa, mutta ei toisaalta ole velvollinen myöskään työskentelemään irtisanomisaikaa. Selvää ei liene, onko työn-

---

29 HE 157/2000 vp s. 62.

30 Näin mm. Tiitinen – Kröger s. 96–97, Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008 s. 355, Rautiainen – Äimälä s. 48–49 ja Kairinen 1988 s. 190. Jossain määrin varauksellisesti Tiitinen LM 1981 s. 513–514.

31 Työoikeusrootelin tietokantaan sisältyvät Helsingin hovioikeuden tuomiot 31.5.2005 nro 1782 (S 04/1404) 20.12.2005 nro 4165 (S 03/2162).

32 Työnantaja, joka on jättänyt ilmoittamatta työehtosopimukseen perustuvasta koeaikaa koskevasta määräyksestä, ei saa purkaa työsopimusta.

tekijän tehtävä työpäivänsä tai -vuoronsa loppuun työtä vai voiko hän lopettaa työnteon ja poistua työpaikaltaan välittömästi purkamisesta ilmoitettuaan tai siitä tiedon saatuaan. TSL 6:2.3:ssa on irtisanomisen osalta säännös työsuhteen jatkumisesta työpäivän tai -vuoron päättymiseen, mutta purkamisen osalta vastaavaa säännöstä ei ole. Kun työsuhde koeaikaan perustuen puretaan, voitaneen lähteä siitä, että kumpikin voi halutessaan päättää työsuhteen niin, että työntekijä lopettaa työnteon heti, mutta kumpikin voi myös ilmoittaa, että purkaminen astuu voimaan työpäivän tai -vuoron päättyessä. Työsuhteessa sovellettavasta lojaliteettiperiaatteesta voidaan tosin katsoa seuraavan, ettei työntekijä voi poistua työpaikaltaan ennen työvuoronsa päättymistä, jos siitä voi aiheutua työnantajalle vahinkoa.[33]

Koeaikaan perustuen työsuhdetta ei voida purkaa ennen kuin työntekijä aloittaa työnteon (KKO 1992:100). Ennen työnteon aloittamista työsopimus voidaan purkaa vain TSL 43 §:ssä säädetyillä perusteilla.

Työsuhteen purkamiseksi koeaikana ei siis vaadita TSL 7 tai 8 luvussa säädettyä työsopimuksen päättämisperustetta. Itse asiassa laissa ei nimenomaisesti vaadita minkään perusteen ilmaisemista, mutta käytännössä koeajan tarkoitukseen liittyvä peruste tarvitaan. Tämä seuraa siitä, että lain mukaan työsopimusta ei saa purkaa syrjivällä tai tasapuolista kohtelua rikkovalla eikä muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisella perusteella.

Hyväksyttynä syynä koeaikapurkuun on pidetty sitä, jos työntekijän sairaus heikentää työntekijän kykyä tehdä sovittua työtä.[34] Syrjintäkiellon rikkomisesta tai epäasiallisesta perusteesta voi kuitenkin olla kysymys, jos työsopimus puretaan esimerkiksi työntekijän terveydentilan (raskaus) tai terveydentilaan liittyvien aiheettomien epäilysten perusteella.

> KKO 1992:7: Työnantaja oli koeaikana purkanut työsopimuksen työntekijän raskauden vuoksi. Purkaminen oli tapahtunut epäasiallisella perusteella. Työnantaja velvoitettiin suorittamaan työntekijälle vahingonkorvausta. Ään.
>
> Koska työsopimusta ei ollut purettu työntekijän sukupuolen vaan yksinomaan hänen raskautensa perusteella, työnantajan menettely ei ollut naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 8 §:ssä tarkoitettua kiellettyä syrjintää, jonka perusteella olisi suoritettava hyvitystä. Ään.
>
> KKO 1980 II 110: Työnantaja oli purkanut koeajaksi tehdyn työsopimuksen työntekijän terveyteen kohdistuneiden aiheettomien epäilyjen johdosta. Kun työsopimus oli siten purettu epäasiallisilla perusteilla, hyväksyttiin työntekijän työsopimuksen purkamiseen perustuva vahingonkorvausvaatimus.

Työnantajan suorittaman työsopimuksen purkamisen on liityttävä työntekijän henkilöön tai hänen työsuoritukseensa, kun edellytetään, ettei purkamisen peruste saa olla

---

33 Työntekijän lojaliteettivelvollisuudesta ks. Tiitinen – Kröger s. 254–257.

34 Ks. Koskinen 1993 s. 43–44 selostetut hovioikeuksien ratkaisut.

koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen. Oikeuskäytäntöä, sekä yleisen tuomioistuimen että työtuomioistuimen ratkaisuja, työnantajan käyttämän koeaikapurun perusteen asiallisuudesta/epäasiallisuudesta on paljon.[35] Hyväksyttävinä perusteina on pidetty muun muassa puutteita työn tuloksessa, myöhästymisiä ja luvattomia poissaoloja, työnantajan määräysten ja ohjeiden noudattamatta jättämistä sekä sopeutumattomuutta työhön. Käytännössä tavallisimmin kysymys lienee siitä, että työntekijän työsuoritus ei hänestä johtuvista syistä vastaa työnantajan odotuksia. Jos työsuorituksen puutteellisuus johtuu yksinomaan ulkopuolisista syistä, perustetta purkamiselle ei ole. Yleensä henkilöön liittyvät, työnteon tai työyhteisön kannalta kielteiset piirteet heikentävät myös työsuoritusta, jolloin purkamisperusteena voi olla työnantajan odotuksia vastaamaton suoritus. Mahdollista on myös, että työntekijän työsuoritus on moitteeton ja vastaa siis työnantajan asettamia vaatimuksia, mutta työntekijän henkilöön liittyvä seikka voidaan katsoa asialliseksi perusteeksi työsopimuksen purkamiseen. Vaikkakaan luottamushenkilön asema koeaikana ei ole muista työntekijöistä poikkeava, henkilön työsuhteen purkamista tähän tehtävään valitsemisen perusteella voidaan pitää epäasiallisena. Tällaisen perusteen ei voida katsoa liittyvän koeajan tarkoitukseen.

Hallituksen esityksessä (HE 157/2000) ilman perusteluja ehdotettiin, että TSL 4 §:n 3 momentin säännös koeaikapurun kielletyistä perusteista olisi koskenut vain työnantajaa: ”Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työnantaja ei saa kuitenkaan purkaa työsopimusta 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla eikä laiminlyötyään tämän pykälän 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.” Eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunta totesi, että säännös poikkesi voimassa olleesta TSL:sta siten, että kielto koskisi vain työnantajaa. Tätä rajausta valiokunta ei pitänyt asianmukaisena, minkä vuoksi lakiin lisättiin säännös, jonka mukaan myöskään työntekijä ei saa purkaa työsopimusta syrjivin tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisin perustein.[36] Säännös koskee siten sekä työnantajaa että työntekijää. Työntekijän kannalta erityisen kiinnostava on sen vuoksi KKO:n ainoa ennakkoratkaisu, joka koskee työntekijän esittämän purkuperusteen asiallisuutta.

> KKO 1993:42: Ammattilaiskoripalloilijan pelaajasopimusta koripalloyhdistyksen kanssa pidettiin työsopimuksena. Ään.
>
> Pelaajan katsottiin koeaikana purkaneen sopimuksen epäasiallisella perusteella, kun purkamiselle ei ollut esitetty muuta syytä kuin paremman vastikkeen saaminen toisessa koripallojoukkueessa. Ään.

Otsikosta ei käy ilmi, että asiassa oli kysymys myös työntekijän kannalta merkittävistä vahingonkorvausvaatimuksista. Tämä lienee osaltaan vaikuttanut siihen, että kyseisen

---

35 Ks. Koskinen 1993 s. 39 ss., jossa ratkaisuja on selostettu huomattava määrä.

36 TyVM 13/2000 vp.

ammattilaispelaajaa koskeneen tapauksen vuoksi TSL:ssa oli hallituksen esityksen mukaan tarkoitus säännellä vain työnantajaa koskevista purkamisoikeuden rajoituksista.[37]

Myös työntekijän osalta pätevät samat koeaikapurun perusteen asiallisuuden arviointikriteerit[38] kuin työnantajankin osalta: perusteen tulee liittyä siihen työhön, jota työntekijä on lähtenyt ”kokeilemaan”. Kuten edellä olevassa korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1993:42 on katsottu, työntekijä ei voine vapautua – irtisanomisaikaa noudattamatta – työsopimuksestaan pelkästään sillä perusteella, että hän saisi vastaavaa työtä paremmalla palkalla. Kysymys siitä, mitä tällaisessa tilanteessa voitaisiin pitää asiallisena purkuperusteena, ei liene oikeuskäytännössä ollut esillä. Aihetta ei oikeuskirjallisuudessakaan mainittavasti käsitellä[39], mutta ammattilaispelaajaa koskenut tapaus on joka tapauksessa siinä määrin erityislaatuinen, ettei siitä voitane johtaa yleistä sääntöä. Itse asiassa otsikon muotoilua voi tapauksen erityislaatuisuuden vuoksi pitää epäonnistuneena, mutta tapaus on työoikeudellisessa kirjallisuudessa laajalti käytetty ja käytännössä ainoa esimerkki siitä, millä edellytyksin työntekijä voi/ei voi käyttää koeaikapurkua työsopimuksensa päättämiseksi.

Jos edellä selostettua ratkaisua luetaan niin, että yksin parempi palkka toiselta työnantajalta ei ole hyväksyttävä syy työntekijälle työsopimuksen purkamiseksi ja kun koeaikapurun perusteen asiallisuutta arvioitaessa on kiinnitettävä työntekijänkin osalta huomiota koeajan tarkoitukseen, työntekijän on syystä tai toisesta oltava tyytymätön työhön, työskentelyolosuhteisiin tai työyhteisöön ”sallitun” koeaikapurun tehdäkseen. Kyse on työntekijän odotusten täyttymättä jäämisestä ja siten hänen tuntemuksistaan, joten työnantajan voisi käytännössä olla vaikea voittaa kannetta siinäkään tilanteessa, että työnantaja voi osoittaa työntekijän siirtyneen uuden työnantajan palvelukseen samanlaisiin työtehtäviin, mutta paremmalla palkalla.[40]

Näyttövelvollisuuden osalta oikeuskirjallisuudessa on oikeuskäytäntöön ja lain esitöihin viitaten katsottu, että näyttövelvollisuus on jaettu: Jos työnantaja on purkanut työsopimuksen koeaikana ja työntekijä pitää toimenpidettä lain vastaisena, hänen on esitettävä todennäköisiä syitä sille, että peruste on ollut syrjivä tai epäasiallinen. Tällöin työnantajan on näytettävä, että purkaminen perustuu koeajan tarkoitukseen liittyvä syy, joka ei ole syrjivä tai epäasiallinen.[41] Sama tilanne lienee myös silloin,

---

37 Näin todetaan oikeuskirjallisuudessa ks. Tiitinen – Kröger s. 119, alaviite 105.

38 Siis periaatteessa myös kielto purkaa työsopimus työnantajaa syrjivällä perusteella, mutta tilannetta, jossa tästä käytännössä voisi olla kysymys, ei ole helppo keksiä.

39 Esim. Kairinen s. 192, toteaa työnantajan tekemän purun asiallisuuden arviointia koskevan jakson jälkeen, että ”vastaavia edellytyksiä” sovelletaan myös työntekijän tekemään koeaikapurkuun.

40 Muu kanneperuste kuin vahingon korvaaminen ei liene todennäköinen.

41 Tiitinen – Kröger s. 120. Näyttötaakan jakautumisesta ks. myös KKO 2009:35. Perusteluissa viitataan ratkaisuihin 1992:191 ja 1995:103 ja todetaan, että tilanteessa, jossa työsopimus on purettu koeaikaan vedoten, on työntekijän asiana esittää riittävä selvitys siitä, että todellinen purkamisperuste on ollut laissa tarkoitetuin tavoin epäasiallinen. Tässä suhteessa ei voida pitää riittävänä, että työntekijä vain yleisluontoisesti vetoaisi purkuperusteen epäasiallisuuteen. Työntekijän tulee yksilöidä ne seikat, joiden perusteella on aihetta epäillä työsopimuksen purkamisen todellisuudessa johtuneen jostakin tietystä epäasialliseksi katsottavasta syystä. Jos epäasiallisen perusteen olemassaolo ei sellaisenaan ilmene

kun työnantaja katsoo, ettei työntekijällä ole ollut laissa hyväksyttyä perustetta purkaa työsopimusta. Jos kysymys on työntekijän koeaikapurun asiallisuudesta ja työnantaja voi edellisessä kappaleessa mainituin tavoin osoittaa työntekijän ottaneen vastaan toiselta työnantajalta vastaavaa, mutta paremmin palkattua työtä, näyttötaakka siirtynee vastaavasti työntekijälle.

3.5. Työsuhteen lainvastaisen purkamisen seuraamukset

Työntekijän ja työnantajan kannalta kysymys koeaikapurun lainmukaisuudesta on taloudellisesti merkittävä. Jos purku perustuu hyväksyttävään syyhyn, työnantajan maksuvelvollisuus rajoittuu työntekijän ansaitsemaan palkkaan, mutta jos työnantaja purkaa työsopimuksen koeaikana TSL 1:4:ssa säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausvelvollisuus työntekijälle määräytyy työsopimuksen perusteetonta päättämistä koskevan TSL 12:2:n mukaisesti. Sen nojalla on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka, mutta koeaikapurun osalta ei kuitenkaan sovelleta mainittua säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä (kolmen kuukauden palkka).[42] Korvauksen suuruutta määrättäessä on otettava työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kestoaika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Työntekijän vahingonkorvausvelvollisuuteen sovelletaan 12:1.3 viittaussäännöksen perusteella vahingonkorvauslain 4:1:n säännöstä. Sen mukaan vahingosta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, hän on velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava. Edellä mainitussa työntekijää koskeneessa ratkaisussa KKO 1993:42 katsottiin, että pelaajan tuli korvata täysimääräisesti vahinko, jonka hän näin on aiheuttanut koripalloseuralle laiminlyömällä tahallaan työsopimuksesta hänelle johtuneiden velvollisuuksien täyttämisen. Koska uusi työnantajaseura oli tiennyt pelaajan tehneen työsopimuksen toisen seuran kanssa, se oli TSL 16 §:n 3 momentin nojalla velvollinen korvaamaan seuralle aiheutuneen vahingon yhdessä pelaajan kanssa. Korvattaviksi tulivat toisen ulkomaalaisen pelaajan matkakustannukset, uuden pelaajasopimuksen tekemisestä aiheutuneet puhelin-, telefax- ja työkustannukset.

---

asiassa esiin tulleista seikoista, työntekijän tulee lisäksi tarvittaessa saattaa todennäköiseksi, että työsuhteen purkaminen on voinut johtua epäasiallisesta syystä. Vasta sen jälkeen on puolestaan työnantajan asiana näyttää toteen se, että työsopimuksen purkamisen syy on ollut työsopimuslain edellyttämin tavoin asiallinen.

42 Korvauksen määrä on 12:2.3:n perusteella korkeampi luottamusmiehelle ja -valtuutetulle.

4. Arviointia

Koeaikaa koskevaa sääntelyä on ollut olemassa yli 100 vuoden ajan.[43] Sääntelylle voidaan katsoa olevan yleisesti hyväksytyt perusteet. Koeajan sääntely vuoden 2001 TSL:ssa herättää ainakin kaksi kysymystä erityisesti sen johdosta, että perustuslakivaliokunta (PeVL 41/2000) kiinnitti huomiota lausunnossaan työ- ja tasa-arvoasiain valiokunnalle siihen, että yksittäisten henkilöiden voi olla vaikea saada selville, minkä sisältöiset työsuhteen ehtoja koskevat normit ovat sovellettavina.

(1) Laissa on jätetty sääntelemättä koeajan sallittavuus saman työntekijän ja työnantajan välisissä työsuhteissa, vaikka sen suhteen on oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa hyväksytty varsin yksiselitteiset periaatteet. Niiden mukaan merkitystä on työtehtävien muutoksilla ja, jos kysymys on peräkkäisistä työsopimuksista, myös sopimusten välillä kuluneella ajalla. Lain perusteella ei yksittäinen työnantaja tai työntekijä pysty arvioimaan uuden koeaikaehdon sallittavuutta, koska se pitäisi osata päätellä koeajan tarkoitusta ja siihen kytkettyä koeaikapurun asiallisuutta koskevista säännöksistä, minkä lisäksi olisi osattava ottaa huomioon myös kohtuuttomia ehtoja koskeva sääntely.

(2) Työntekijän kannalta olisi ollut toivottavaa, että työntekijän suorittaman koeaikapurun asiallisuutta koskevia vaatimuksia olisi säännelty tai eduskuntakäsittelyssä, jossa hallituksen esitystä tältä osin muutettiin, ainakin perusteltu – puoleen tai toiseen – niin, että ammattilaispelaajaa koskevan ennakkoratkaisun (KKO 1993:42) vaikuttavuuteen olisi otettu kantaa. Kysymyshän on tärkeä työntekijän lisäksi myös uutta työnantajaa koskevan vahingonkorvausvastuun takia. Vaihtoehtoa, jossa vaatimus koeaikapurun perusteesta ei koskisi työntekijää tai olisi työntekijän osalta toisensisältöinen kuin työnantajan, puoltaa se, että tosiasiassa työntekijää voidaan rangaista rehellisyydestä: jos ainoa – ääneen lausuttu – motiivi vaihtaa työpaikkaa on ollut parempi palkka, työntekijä voi, mahdollisesti uuden työnantajansa ohella, joutua korvaamaan sen vahingon, joka edelliselle työnantajalle on aiheutunut koeaikapurun johdosta. Ilmoittamalla purkuun muun uskottavan syyn, työntekijä välttyy korvausvastuulta.

Lähteet

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot. 2002.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi *(HE 2005/1983 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta *(HE 248/1985 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 4 §:n muuttamisesta *(HE 239/1993 vp).*

[43] Tiitinen s. 505, huomauttaa TSL:n osalta, että sääntelyä on pidetty varsin ongelmattomina eikä säännöksiä ja niiden muutoksia ole juurikaan perusteltu, vaikka niiden tulkinnasta on syntynyt ongelmia. – Oikeuskirjallisuudessa aihetta on myöhemmin käsitelty varsin paljon.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 157/2000 vp).*
Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta *(HE 68/2008 vp).*
Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. 2001.
Koskinen, Seppo: Työsopimuksen päättäminen. 1993.
Koskinen, Seppo: Työsopimuksen päättäminen. 1996.
Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. 2001.
Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. 2008.
Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. 2007.
Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimuslain 3 §:ssä tarkoitetusta koeajasta Lakimies 1981, s. 505–534.
Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 2008.
Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö 13/2000 *(TyVM 13/2000 vp).*
Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö 8/2008 *(TyVM 8/2008 vp).*

Marja Leppisaari

Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa työsopimuslain mukaan

1. Johdanto

Käsittelen esityksessäni 1.6.2001 voimaan tulleen työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:n 3 momentin säännöstä työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Tuossa säännöksessä säädetään, että työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Säännös tasapuolisesta kohtelusta on sinänsä itsenäinen säännös, mutta jo sen sijoittaminen työsopimuslain 2 luvun 2 §:n säännöksen kolmanteen momenttiin ja säännöksen sanamuoto ”muutoinkin” osoittavat, että tasapuolisen kohtelun periaatetta tulee tarkastella ja se on ymmärrettävissä vain yhdessä työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin syrjintäkiellon ja 2 luvun 2 §:n 2 momentin määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden kohtelua koskevan säännöksen kanssa.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin syrjintäkiellon mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kielto ei sisälly nykyään työsopimuslakiin, vaan siitä on säädetty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Määräaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita koskevassa työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 2 momentissa työnantajaa kielletään soveltamasta pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei epäedullisempien työsuhteiden soveltaminen ole perusteltua asiallisista syistä.

Tässä esityksessäni en käsittele työntekijöiden tasapuolista kohtelua syrjintäkiellon kannalta enkä myöskään määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden kohtelua, vaan näiden käsitteiden ulkopuolelle jäävää työntekijöiden muun tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Tasapuolisen kohtelun vaatimus kohdistuu työnantajaan ja käsittää työntekijän koko työsuhteen. Työnantajan tulee noudattaa tasapuolista kohtelua sekä työntekijöille annettavissa eduissa että heihin kohdistuvissa velvollisuuksissa. Tasapuolista kohtelua tulee soveltaa esim. palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehdoissa, direktio-oikeuden

käytössä, töiden ja työolojen järjestelyssä, työterveyshuollossa, koulutuksessa, lomautuksissa jne. Sitä tulee noudattaa työsuhdetta päätettäessäkin esim. varoituskäytännössä ja irtisanotun työntekijän takaisin ottamisessa työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaan. Oikeuskirjallisuudessa on puollettu tasapuolisen kohtelun soveltamista jopa työhönottotilanteissa, vaikka työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 4 momentissa viitataan ainoastaan 1 momentin syrjintäkieltoon, muttei tasapuolisen kohtelun periaatteeseen.[1]

Koska tasapuolisen kohtelun soveltamisala työsopimuslaissa on siten erittäin laaja, sen käsitteleminen kokonaisuudessaan on tässä yhteydessä pintapuolisestikin mahdotonta. Tämän vuoksi rajoitan esitykseni käsittelemään sitä, miten työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momenttia tulkitaan, kun kysymys on työntekijöiden palkkauksesta, ja mitkä ovat ne perusteet, joilla työnantaja voi poiketa tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta työntekijöiden palkkauksessa.

2. Säännöksen tausta ja historia

Työsopimuslain tasapuolisen kohtelun vaatimus on johdettavissa sitä laajemmasta koko yhteiskunnassa vallitsevasta yhdenvertaisuusperiaatteesta. Yhdenvertaisuusperiaate on tunnustettu nykyisin kansainväliseksi ja EU-oikeudelliseksi periaatteeksi. Yhdenvertaisuudesta on useita määräyksiä Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa, kuten Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa (SopS 7-8/1976, 26 artikla) ja Euroopan ihmisoikeussopimuksessa (SopS 18-19/1990, 14 artikla). Euroopan yhteisöjen neuvosto on hyväksynyt 27.11.2000 uuden työsyrjintädirektiivin eli Neuvoston direktiivin 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista.[2]

Kansallisella tasolla työsopimuslain tasapuolisen kohtelun periaate palautuu Suomen perustuslain 6 §:ssä lausuttuun yhdenvertaisuusperiaatteeseen. Perusoikeuslainsäädännön lähtökohtana on vaatimus oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta ja tosiasiallisesta tasa-arvosta.[3]

Yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi ja syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojan tehostamiseksi on säädetty 1.2.2004 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki (21/2004).

Ensimmäisen kerran Suomen työlainsäädännössä on tasapuolista kohtelua koskeva säännös otettu vuoden 1970 työsopimuslakiin (320/1970). Siinä tasapuolisen kohtelun vaatimus on sisällytetty työsopimuslain 17 §:n yleissäännökseen työnantajan velvollisuuksista. Säännöksen mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, niin ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, sukupuolen, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tahi muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Tuosta lainkohdasta jäi sukupuoleen perustuva syrjintä-

1 Kairinen s. 230.
2 Valkonen s. 91–92.
3 HE 157/2000 vp s. 68.

kielto pois vuonna 1986, kun siitä säädettiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/86).

Rakenteeltaan nyt voimassa olevan työsopimuslain säännös ja vuoden 1970 työsopimuslain säännös ovat erilaiset. Vuoden 1970 työsopimuslaissa syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus oli kirjoitettu samaan momenttiin, kun taas voimassa olevassa työsopimuslaissa syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus ovat itsenäisiä momentteja. Säännöksen uusi rakenne voi helpottaa säännöksen luettavuutta, muttei kuitenkaan mielestäni helpota säännöksen ymmärtämistä. Myös sanamuodoltaan säännökset poikkeavat toisistaan. Kun vuoden 1970 työsopimuslaissa kielletään perusteeton eri asemaan asettaminen, nyt voimassa olevassa työsopimuslaissa poikkeaminen tasapuolisesta kohtelusta on perusteltua vain työntekijän tehtävien ja aseman perusteella.

Säännösten sanamuodon perusteella näyttäisi siltä, että nyt voimassa olevan työsopimuslain mukaiset tasapuolisesta kohtelusta poikkeamisen perusteet ovat suppeammat kuin aiemmin. Lainsäätäjä ei kuitenkaan liene tarkoittanut muuttaa aikaisempaa tulkintakäytäntöä.[4]

3. Mitä tarkoitetaan tasapuolisella kohtelulla työsopimuslaissa?

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentin tasapuolisen kohtelun velvoite asettaa velvollisuuksia ainoastaan työnantajalle. Lainkohta on myös pakottavaa oikeutta, joten työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, jolla rikotaan tasapuolisuusvelvoitetta, on työsopimuslain 13 luvun 6 §:n nojalla mitätön.

Hallituksen esityksessä voimassa olevaksi työsopimuslaiksi on tasapuolinen kohtelu määritelty toisaalla ihmisten samanlaiseksi kohteluksi samanlaisissa tapauksissa ja toisaalla toisiinsa verrattavien työntekijöiden kohteluksi samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti.[5]

Oikeuskirjallisuudessa tämä periaate on määritelty siten, että työntekijöitä, jotka ovat ratkaistavana olevan asian kannalta samassa asemassa, on kohdeltava samankaltaisissa tilanteissa samalla tavoin kiinnittämättä huomiota heidän välillään muutoin vallitseviin erilaisuuksiin.[6]

Kun arvioidaan sitä, onko jotakuta työntekijää kohdeltu tasapuolisesti, verrataan hänen kohteluaan työnantajan palveluksessa oleviin toisiin työntekijöihin tai toiseen työntekijään. Vuoden 1970 työsopimuslaissa oli viittaus toisiin työntekijöihin. Nykyisessä työsopimuslaissa tällaista viittausta ei ole.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että vertailuasemaedellytys ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, että tosiasiallisesti olisi olemassa epätasapuolisesti kohdeltuun työntekijään nähden eri tavoin samassa tilanteessa kohdeltu työntekijä. Tilanteissa, jossa

4 Kairinen ym. s. 220.
5 HE 157/2000 vp s. 68–69.
6 Tiitinen – Kröger s. 154.

työnantaja toimii kaikkia työntekijöitä kohtaan samalla tavoin yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen vastaisesti, tai jossa työnantajalla on vain yksi työntekijä, ei ole toista työntekijää, johon menettelyä voitaisiin konkreettisesti verrata. Näissä tapauksissa vertailukohtana ratkaistaessa sitä, onko työntekijää kohdeltu yhdenvertaisesti vai ei, on kuviteltu, lainmukainen menettely ja oletettu yhdenvertaisesti kohdeltu työntekijä.[7]

Tämä käsitys vaikuttaa minusta keinotekoiselta ja vaikeasti perusteltavissa olevalta käytännön lain soveltamistilanteissa. Syrjintätapauksissa käsitys on perusteltu, mutta tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu ovat mielestäni käsitteitä, joissa työntekijän kohtelua peilataan aina jonkun toisen työntekijän kohteluun. Jos tällainen vertailukohta puuttuu, lähtisin perustelemaan ratkaisua mieluummin jostakin muusta kuin tasapuolisen kohtelun periaatteesta.

Mielestäni on siten välttämätöntä, että työntekijän kohtelua verrataan työnantajan toisten tai toisen työntekijän kohteluun. Se, mikä tämä vertailuryhmä kulloinkin on, riippuu siitä, mistä asiasta on kysymys. Pidän edellä selostettua Tiitisen ja Krögerin määritelmää tasapuolisesta kohtelusta onnistuneena, koska siinä vertailuasemassa ovat työntekijät, jotka ovat ratkaistavana olevan asian kannalta samassa asemassa. Jos kysymys on esim. palkkauksesta, vertailuryhmä on työnantajan palveluksessa oleva samaa tai samanarvoista työtä tekevät muut työntekijät, kun taas esim. virkistysmäärärahojen tai liikuntasetelin ollessa kyseessä vertailuryhmä on todennäköisesti työnantajan koko henkilöstö.

4. Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa

Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa merkitsee ensisijaisesti sitä, että samaa tai samanarvoista työtä tekevät työntekijät ovat oikeutettuja yhtäläiseen palkkaukseen.[8] Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa ulottuu siten saman työn lisäksi myös samanarvoiseen työhön. Se, miten määritellään, milloin kyseessä on samanarvoinen työ, aiheuttanee käytännön tilanteissa huomattavia tulkintaongelmia.

Keskustelu samapalkkaisuudesta on liitetty useimmiten naisille ja miehille samasta työstä maksettavaan palkkaan. Tässä esityksessä tutkimuskohde ei ole kuitenkaan sukupuolten välinen samapalkkaisuus.

Samapalkkaisuuden kannalta on olennaista, miten määritellään sama työ tai samanarvoinen työ. Työtehtävien nimikkeet eivät ole tässä arvioinnissa ratkaisevia, vaan ratkaisevaa on työtehtävien sisältö ja laatu. Työtehtävien tulee sisällöltään ja laadultaan vastata tai ainakin lähes vastata toisiaan.[9] Työtehtävät eivät vastaa toisiaan, jos työskentelyolosuhteet eivät ole samat tai jos työntekijöiden vastuu tai työn menestyksellisen hoitamisen edellyttämät yksilölliset kyvyt ovat erilaisia.[10]

---

7 Valkonen s. 101.
8 KKO 2004:103.
9 Valkonen s. 115.
10 Tossavainen s. 70.

Samapalkkaisuusperiaate asettaa rajoja palkan muodostukselle. Kun kysymys on samasta työstä, tulee palkanlaskentaperusteiden ja -määräytymisperusteiden olla yhteneväiset. Tehtäväkohtaisen palkan myös siihen kuuluvine kiinteine lisineen tulee myös olla yhtä suuri, ellei erilaiseen kohteluun ole laista johtuvaa hyväksyttävää perustetta.[11] Samapalkkaisuus ei tarkoita oikeutta samoihin palkankorotuksiin samaakaan työtä tekevien osalta. Palkankorotukset voidaan kohdistaa johdonmukaisesti vain tietyille ryhmille tai palkkaluokkiin hyväksyttävien tarkoitusperien toteuttamiseksi. Kyse ei saa kuitenkaan olla siitä, että esimerkiksi ”kuoppakorotukset tai alakohtaiset järjestelyerät” kohdistettaisiin syrjintäkieltoa loukaten vain järjestäytyneille työntekijöille.[12]

Työntekijöiden kannalta tasapuolinen kohtelu palkkauksessa on erittäin merkittävää. Työnantajalle periaate asettaa varsin suuria perusteluvaatimuksia silloin, kun työnantaja poikkeaa tasapuolisesta palkkauksesta. Asian merkittävyyttä osoittaa sekin, että useissa oikeuskäytännön tapauksissa, joissa näyttäisi olevan kysymys muusta kuin palkkaukseen liittyvästä tasapuolisesta kohtelusta, esim. työajasta, pohjimmiltaan on kysymys samasta työstä maksettavasta palkan määrästä.

5. Poikkeaminen tasapuolisesta kohtelusta palkkauksessa

5.1 Tulkintaa säännöksen sanamuodon perusteella

Voimassa olevan työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentin sanamuodon mukaan tasapuolisesta kohtelusta voidaan poiketa, jos se on työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Näin kirjoitettu poikkeamisperuste on mielestäni vaikeaselkoinen. Siitä ei selviä, mitä työntekijöiden tehtävien ja aseman huomioon ottamisella tarkoitetaan. Sillä tarkoitettaneen kuitenkin sitä, että samanlaisesta kohtelusta voidaan poiketa, jos työntekijöiden tehtävät ja asema ovat erilaiset.

Kun kyse on tasapuolisesta kohtelusta palkkauksessa, jo työntekijöiden tehtävien erilaisuus johtaa siihen, että työntekijöille maksetaan lähtökohtaisesti tehtävien erilaisuuden perusteella erilaista palkkaa, jolloin samapalkkaisuus ei tule sovellettavaksi. Kun taas kyse on työntekijöiden erilaisesta asemasta työnantajan organisaatiossa, kuten asema on tässä yhteydessä ymmärretty,[13] mielestäni on selvää, että useimmiten työntekijän erilainen asema suhteessa toisiin työntekijöihin merkitsee myös erilaisia palkkaetuja. Näin ollen työntekijän asema ei ole kovinkaan kiinnostava lähtökohta poikkeamisperusteeksi tasapuolisesta kohtelusta palkkauksessa, jos asema ymmärretään pelkästään työntekijän asemaksi työnantajan organisaatiossa.

Säännöksen vaikeaselkoisuutta lisää se, että poikkeaminen tasapuolisesta kohtelusta edellyttää sen sanamuodon mukaan samanaikaisesti sekä tehtävien että aseman huo-

[11] Kairinen ym. s. 253.
[12] Valkonen s. 115.
[13] Tiitinen – Kröger s. 154.

mioon ottamista. Säännöksen tulkintaa ei helpota myöskään se oikeuskirjallisuudessa esitetty näkemys, että työntekijöiden eri asemaan asettaminen sellaisten työsuhteen ehtojen osalta, joissa työntekijöiden organisatorisella asemalla ja erilaisilla tehtävillä ei ole merkitystä, ei ole perusteltua eikä sallittua.[14]

Vaikka lain sanamuoto ei tarjoa mielekkäitä poikkeamisperusteita silloin, kun puhutaan poikkeamisesta samapalkkaisuudesta, tämä ei merkitse sitä, että tehtävä ja asema eivät olisi mielekkäitä poikkeamisperusteita muiden työsuhteen ehtojen osalta. Siihen, että säännöksen sanamuotoa ei voida pitää kovin onnistuneena, on nähdäkseni vaikuttanut se, että sanamuoto on saanut voimassa olevan sisältönsä vasta eduskunnassa työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan käsittelyssä.[15] Hallituksen esityksessä säännöksen sanamuoto ei ole ollut tämä, vaan sen mukaan tasapuolisesta kohtelusta poikkeamiseen on oltava hyväksyttävä syy.[16]

Koska lain sanamuodosta on saatavilla niukasti apua säännöksen tulkintaan, on tulkinta-apua etsittävä hallituksen esityksen perusteluista, oikeuskirjallisuudesta ja oikeuskäytännöstä sekä muusta yhdenvertaisuutta tai syrjinnän kieltoa koskevasta lainsäädännöstä.

5.2 Muu tulkinta-aineisto

Hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi tasapuolisesta kohtelusta poikkeaminen edellytti objektiivisesti arvioiden hyväksyttävää syytä. Esimerkkinä hyväksyttävästä syystä esityksessä on mainittu kannustavien palkkausjärjestelmien käyttäminen, jos niiden mukaisen palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuttaisi syrjivät tai muutoin epäasialliset syyt. Tämän lisäksi esimerkkeinä on mainittu työn luonteesta tai työolosuhteista johtuvat hyväksyttävät syyt.[17]

Niinikään työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin syrjintäkiellosta poikkeaminen edellyttää hyväksyttävää syytä. Muita työntekijöitä epäedullisempien työehtojen soveltaminen osa- ja määräaikaisten työntekijöiden työsuhteisiin puolestaan edellyttää työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan perusteltua asiallista syytä.

Oikeuskäytäntö voimassa olevan työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentin osalta on niukkaa. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2008:28 lähtenyt hallituksen esityksen mainitsemasta objektiivisesti arvioitavasta hyväksyttävästä syystä.

Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että hyväksyttävän syyn arvioinnin yleinen mittapuu on jokaisen työnantajan noudatettavana oleva lainsäädännön, sopimusten ja käytäntöjen rajaama perusteltavissa oleva menettely[18]. Työnantajan menettelyn tulee olla oikeuskäytännössä omaksuttujen periaatteiden mukainen taikka muutoin vastata käytän-

---

14 Tiitinen – Kröger s. 154.
15 Työ- ja tasa-arvoasianvaliokunnan mietintö 13/2000 vp.
16 HE 157/2000 vp s. 69.
17 HE 157/2000 vp s. 69.
18 Valkonen s. 95.

nön työelämässä noudatettua menettelyä ja hyvää työmarkkinatapaa eikä työnantaja saa käyttää harkintavaltaansa hyvän tavan vastaisesti. Työntekijää ei saa asettaa eri asemaan ilman kyseisen alan käytäntöön, työnantajan toimintaan tai työntekijän työtehtäviin, taitoon tai kykyyn liittyvää järkevää ja hyväksyttävää perustetta.[19]

Oikeuskirjallisuudessa on korostettu paljon sitä, että eri asemaan asettamisen syyn täytyy liittyä työn suorittamiseen tai työn edellytyksiin. Eri asemaan asettamiselle tulee olla työn tekijälleen asettamiin vaatimuksiin tai edellytyksiin liittyvä peruste.[20] Nummijärven mukaan eripalkkaisuutta aiheuttavien, hyväksyttävinä pidettävien perusteiden on oltava sellaisia, että niillä on merkitystä työntekijän tekemän työn tai hänen käytettävyytensä kannalta työpaikalla.[21]

Tästä edellytyksestä seuraa siten, että vain tiettyjen työntekijöiden palkitseminen työn suorittamiseen liittymättömien syiden vuoksi ei ole sallittua. Tällä perusteella esimerkiksi yritysten maksamat tupakoimattomuuslisät ovat kiellettyjä.[22] Hyväksyttävälle syylle tulee olla materiaalinen peruste ja perusteiden tulee olla perustellussa vilpittömässä mielessä sovellettuja ja todellisia.[23] Hyväksyttävän perusteen tai perustellun syyn vaatimus edellyttää työnantajalta johdonmukaisia ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä.[24]

6. Poikkeamisperusteista

Pohtiessani sitä, millä perusteilla työnantaja voi maksaa erilaista palkkaa samaa työtä tai samanarvoista työtä tekeville työntekijöille, olen tullut siihen tulokseen, että perusteet voidaan jakaa kolmentyyppisistä syistä johtuviksi. Ensiksikin poikkeamisperusteet voivat johtua työntekijän ominaisuuksista. Toiseksi poikkeamisperusteet voivat johtua työnantajasta ja hänen olosuhteistaan. Kolmanneksi poikkeamisperusteet voivat johtua ”kolmannesta, ulkopuolisesta tahosta”, kuten lainsäädännöstä.

6.1 Työntekijästä johtuvista poikkeamisperusteista

Työsopimuslain sanamuodosta tai työsopimuslain esitöistä ei saa tulkinta-apua siihen, voidaanko samapalkkaisuudesta poiketa työntekijän koulutuksen, ammattitaidon, työkokemuksen tai muiden hänen henkilöstään johtuvien ominaisuuksien perusteella.

Sen sijaan hallituksen esityksessä laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta todetaan, että hyväksyttävänä syynä palkkaeroille voivat olla muun muassa työnteki-

---

19 Valkonen s. 95.
20 Rautiainen – Äimälä s. 55.
21 Nummijärvi s. 318.
22 Kairinen ym. s. 253.
23 Valkonen s. 95.
24 Kairinen ym. s. 222.

jän koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus ja sopivuus vaativampiin tehtäviin. Niinikään työkokemus voi olla hyväksyttävä syy samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaeroille[25] . Työntekijälle maksettavan muita paremman palkan perusteena voivat olla myös työntekijän yhteistyökyky, monipuolisuus, valmius erikoistehtäviin ja muut vastaavat yleisesti perusteltavissa olevat pätevyystekijät.[26]

Koulutus ja työkokemus ovat sellaisia seikkoja, joiden voidaan olettaa olevan varsin helposti mitattavissa ja jotka voidaan hyväksyä myös perusteiksi samapalkkaisuudesta poikkeamiseen. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty käsitys, että koska kokemus yleensä parantaa työsuoritusta, voi työnantaja soveltaa palveluajan pituutta koskevaa perustetta myös ilman, että hän on velvollinen osoittamaan sen merkitystä työntekijäin työtehtävien suorittamisessa. [27]

Toisaalta koulutusta ja työkokemusta ei ole pelkästään sellaisenaan hyväksytty samapalkkaisuudesta poikkeamisperusteiksi, vaan ratkaisevaa on se, mikä merkitys koulutuksella ja työkokemuksella on tehtävän työn kannalta. Nummijärvi on todennut, että koulutuksella ei ole sinänsä itseisarvoa palkkaa nostavana perusteena suhteessa toisiin työntekijöihin, vaan koulutusta voidaan pitää hyväksyttävänä perusteena palkkaeroille vain jos koulutuseron vuoksi työntekijä voi selvitä paremmin työtehtävistään kuin toinen työntekijä tai että ensin mainitun työntekijän käytettävyys työnantajan palveluksessa on laajempi.[28] Työkokemuksen merkityksestä palkkaeroihin on Nummijärvi todennut, että työkokemus voi olla palkkaerojen perusteena, jos ja siinä määrin kuin työstä saadun kokemuksen voidaan katsoa lisäävän työn laatu huomioon ottaen työntekijän ammattitaitoa kussakin konkreettisessa tapauksessa, ja että työn luonteesta riippuu, missä määrin työkokemuksen voidaan katsoa lisäävän työntekijän ammattitaitoa.[29]

Nummijärven kanta on sama kuin EY:n tuomioistuimen asiassa Danfoss II antamassa ratkaisussa. Siinä tuomioistuin on todennut, että ammatillisen koulutuksen perusteella voitiin maksaa palkanlisää vain siinä tapauksessa, että työnantaja saattoi osoittaa koulutuksen tärkeyden työntekijän työtehtävien suorittamisen kannalta.

Vaikka edellä totesin, että työkokemus on varsin helposti mitattavissa, käytännössä tältä ongelmalta ei ole kuitenkaan vältytty. Työtuomioistuin on joutunut ottamaan kantaa tuomareiden palkkausjärjestelmää koskevissa ratkaisuissaan TT 2002-7, 2002-8, 2002-9 ja 2002-10 siihen, millä tavalla ammattikokemusta tuli mitata tuomareiden kohdalla. Työtuomioistuin päätyi siihen, ettei virastokohtainen virkaikä osoita tuomarin ammattikokemusta, koska siinä ei ole otettu huomioon muissa tuomarintehtävissä saavutettua kokemusta, ja ettei viraston sisäistä ns. rangia voitu pitää siten objektiivisesti hyväksyttävänä syynä erisuuruisen palkan maksamiselle.

Työkokemuksen mittaamista vielä suurempia ongelmia aiheuttavat kuitenkin tässä kohdassa mainitut muut työntekijän ominaisuudet, kuten ammattitaito, sopivuus, yhteis-

---

25 HE 57/1985 vp s. 19.
26 Kairinen ym. s. 255.
27 Kairinen s. 251.
28 Nummijärvi s. 320.
29 Nummijärvi s. 320.

työkyky ja monipuolisuus. Nämä ominaisuudet ovat varsin subjektiivisia eikä niiden arvioimiseen ole olemassa minkäänlaisia objektiivisia mittareita. Työnantajan maksaessa erisuuruista palkkaa samasta työstä eri työntekijöille näiden ominaisuuksien perusteella voidaan arvioiden helposti väittää perustuvan mielivaltaan. Lähtökohdaksi tulee asettaa ainakin se, että työnantaja noudattaa johdonmukaisesti samoja perusteita eri työntekijöiden kohdalla.

Itse lähtisin siitä, että erot koulutuksessa ja työkokemuksessa vaikuttavat väistämättä siihen, miten työntekijät suoriutuvat työtehtävistään. Tämän vuoksi en asettaisi työnantajalle kovin korkeaa näyttökynnystä koulutuksen ja työkokemuksen vaikuttavuudelle työstä suoriutumiseen. Sen sijaan muiden näitä subjektiivisempien ominaisuuksien kohdalla edellyttäisin varsin vahvaa näyttöä sekä siitä, että kyseinen työ edellyttää työntekijältä tiettyä ominaisuutta että tuon tietyn ominaisuuden olemassaolosta eri työntekijöillä.

Työntekijöiden tasapuolista kohtelua koskevassa tarkastelussa tulee kiinnittää huomiota myös siihen, että työsopimuslaki perustuu osapuolten sopimusvapauteen eikä laki estä työntekijää sopimasta työsopimuksessaan muita työntekijöitä paremmista työsuhteen ehdoista. Työntekijä on voinut asettaa työhöntulonsa edellytykseksi palkan, joka on korkeampi kuin palkka, jota maksetaan muille työnantajan palveluksessa jo oleville työntekijöille samasta työstä. Tällainen tilanne on ollut Iisalmen käräjäoikeuden 8.2.2008 antamassa tuomiossa nro 259, jossa työnantajan palvelukseen otetut uudet autonasentajat olivat asettaneet työhöntulonsa ehdoksi ns. pekkasvapaiden maksamisen.

Tällainen ”työntekijän kyky solmia muita parempia työsopimuksia” on lain soveltamistilanteessa varsin vaikeasti arvioitava näyttökysymys. Jos riittäväksi näytöksi hyväksytään työnantajan ja parempaa palkkaa saavan työntekijän kertomus siitä, että työntekijä on asettanut työhöntulonsa ehdoksi muita paremman palkan, tämä näyttö on helposti hankittavissa ja vastanäyttöä on vaikeata esittää. Tämän vuoksi asettaisin pelkän sopimusvapauden kyseenalaiseksi poikkeamisperusteeksi samapalkkaisuudesta. Eri asia on, jos tuolla paremmin palkatulla työntekijällä on ominaisuuksia, jotka ovat työnantajan kannalta tärkeitä, ja jotka puuttuvat jo palkatuilta työntekijöiltä, kuten kyse oli osalla Iisalmen käräjäoikeuden tuomiossa tarkoitetuista autonasentajista.

6.2. Työnantajasta johtuvista poikkeamisperusteista

Työsopimuslain esitöissä ei ole käsitelty sitä, voivatko taloudelliset syyt tai työvoiman saatavuuteen liittyvät syyt oikeuttaa työnantajaa poikkeamaan työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta eli tässä tapauksessa maksamaan työntekijöille samasta tai samanarvoisesta työstä erisuuruista palkkaa. Tulkinta-apua tähän saadaan kuitenkin naisten ja miesten välistä tasa-arvolakia koskevasta hallituksen esityksestä, jonka mukaan työvoiman niukkuudesta johtuva kilpailutilanne voi olla hyväksyttävä syy palkkaeroille.[30]

[30] HE 57/1985 vp s. 19.

Myös oikeuskirjallisuudessa on todettu, että työmarkkinatilanteesta johtuvat, vain tiettyjä töitä koskevat palkankorotukset saattavat olla taloudellisista syistä objektiivisesti perusteltuja.[31] Niinikään EY:n tuomioistuin on asiassa Enderby C-172/92 antamassaan ratkaisussa hyväksynyt sen lähtökohdan, että objektiivisena perusteluna palkkaeroille voi olla sellainen työmarkkinatilanne, joka johtaa nostamaan tietyn alan palkkoja houkutellakseen työntekijöitä töihin.

Lain soveltamisen kannalta työmarkkinatilanteesta johtuva epätasapuolinen kohtelu palkoissa on varsin ongelmallinen näytön kannalta ja aiheuttanee huomattavia vaikeuksia sekä näytön esittämisessä että sen arvioinnissa.

Tämän esityksen kannalta kiinnostava tilanne on silloin, kun työnantaja lähtee siitä, että lisää työntekijöitä voidaan saada samoihin tehtäviin vain maksamalla korkeampaa palkkaa uusille työntekijöille kuin jo samaa työtä tekeville. Nummijärvi on kritisoinut tätä perustelua ja kysynyt, eikö samoissa työtehtävissä jo työskenteleville tulisi maksaa samaa palkkaa kuin uusille työntekijöille, jotta he pysyisivät työpaikassaan, jos työmarkkinoilla vallitsee työvoiman niukkuudesta johtuva kilpailutilanne.[32]

Tilanne on nähdäkseni kuitenkin toinen, jos työnantaja haluaa palkata nimenomaan jonkin tietyn henkilön muita korkeammalla palkalla. Tällöin on useimmiten kysymys tuon työntekijän palkkaamisesta jonkin hänen ominaisuutensa vuoksi. Kyse ei ole siten enää työvoiman niukkuudesta ylipäätään, vaan erityisen pätevän tai työnantajan kannalta tärkeän työntekijän palkkaamisesta.

Taloudellisten voimavarojen niukkuutta ei ole pääsääntöisesti hyväksytty oikeuskäytännössä poikkeamisperusteeksi samapalkkaisuudesta. EY-tuomioistuin on ratkaisussaan Hill ja Stapleton C-243/95 kohta 40 todennut, että yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta ei voida luopua vain sen vuoksi, että työnantajalla on tarve välttää kustannuksia. Myöskään työtuomioistuin ei ole tuomioissa TT 2002-7, 2002-8, 2002-9 ja 2002-10 hyväksynyt osan samaa työtä tekevien käräjätuomareiden sijoittamista alempaan T 11 palkkausluokkaan ja osan sijoittamista ylempään T 13 palkkausluokkaan palkkausuudistukseen käytettävissä olevien varojen rajallisuuden vuoksi.

Toisaalta kuitenkin Helsingin hovioikeus on 1.3.2002 antamassaan tuomiossa S 01/102 hyväksynyt perusteeksi eriarvoiselle palkkaukselle sen, että työnantaja ei laman vuoksi voinut palkata avoinna olleeseen työhön uutta työntekijää samalla palkalla kuin mitä työnantaja maksoi muille palveluksessaan olleille samaa työtä tekeville työntekijöille kyseisestä työstä.

Pidän sekä työvoiman niukkuutta että työnantajan resurssien niukkuutta varsin ongelmallisena poikkeamisperusteena samapalkkaisuudesta. Näiden hyväksyminen poikkeamisperusteeksi voi johtaa helposti niiden laaja-alaiseen käyttöön ilman riittävää kyseiseen tapaukseen liittyvää näyttöä. Näyttökynnys on asetettava mielestäni korkealle kun samapalkkaisuudesta poiketaan työvoiman huonon saatavuuden perusteella. Taloudellisten voimavarojen niukkuutta en hyväksyisi poikkeamisperusteeksi sama-

---

31 Kairinen ym. s. 253.

32 Nummijärvi s. 323–324.

palkkaisuudesta, koska taloudellisesti huonoina aikoina tämä voisi johtaa helposti pelkästään yleisen taloudellisen tilanteen vuoksi pysyvään ja laaja-alaiseen poikkeamiseen tasapuolisesta kohtelusta palkkauksessa. Työoikeudellisten normien tulkinta on kuitenkin monia muita normeja tiukemmin sidoksissa vallitseviin taloudellisiin olosuhteisiin, ja on mahdollista, että oikeuskäytännössä edellä mainitun Helsingin hovioikeuden kaltaiset tulkinnat saattavat yleistyä.

Työnantajasta johtuvia poikkeamisperusteita ovat myös työnantajan yksipuolisesti myöntämät etuudet. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että työnantaja voi päättää, että työnantajan yksipuolisesti myöntämää etua ei anneta uusille työntekijöille. Tällöin työnantaja maksaa samanarvoisesta työstä erilaista palkkaa työsuhteen alkamisajankohdan mukaan. Epätasapuoliselle kohtelulle on laissa tarkoitettu hyväksyttävä peruste, mutta työnantajan tulee päätöksessään soveltaa johdonmukaisia ja asiallisia kriteereitä.[33]

Tässä yhteydessä Kairinen on maininnut esimerkiksi Turun hovioikeuden tuomion 23.4.2002 S 00/2232. Siinä bonuspalkkion maksaminen ei ole perustunut työsopimukseen, vaan työnantajan yksipuoliseen tahdonilmaisuun. Turun hovioikeus on tuomiossaan katsonut, että työntekijän jättäminen palkkion saajien ulkopuolelle hänen sairaudesta johtuneen poissaolonsa vuoksi ei ole loukannut hänen tasavertaisuuttaan muihin työntekijöihin nähden.

Ainakin ensimmäiseksi palkkion maksamattomuus sairaudesta johtuneen poissaolon vuoksi tuo mieleeni sen, että työnantaja on menetellyt syrjintäkiellon vastaisesti. Lisäksi tasapuolisen kohtelun vaatimus työsopimuslaissa koskee mielestäni kaikkea työnantajan menettelyä eikä sen ulkopuolelle ole jätetty työnantajan yksipuolisesti myöntämiä etuja.

Toisaalta sen ratkaiseminen, milloin kyse on työnantajan yksipuolisesti myöntämästä edusta ja milloin työsopimuksen osaksi muodostuneesta edusta, on usein varmasti hyvin tulkinnanvaraista ja vaikeasti perusteltavissa uudelle työntekijälle.

6.3 Työntekijästä ja työnantajasta riippumattomista poikkeamisperusteista

Poikkeamisperusteen tulee olla materiaalinen. Näin ollen vetoaminen johonkin muodolliseen seikkaan, kuten siihen, että menettely perustuu työ- tai virkaehtosopimukseen tai hallinnolliseen määräykseen, ei riitä. Tämän työtuomioistuin on todennut esim. tuomiossaan TT:2002-7, 2002-8, 2002-9, 2002-10, kun se on katsonut, että työnantaja ei voinut vedota käräjätuomarien kohdalla vain siihen, että virkojen sijoittaminen eri palkkausluokkiin perustui oikeusministeriön soveltamisohjeeseen.

Toisaalta työnantaja voi kuitenkin olla oikeutettu työntekijöiden eri asemaan asettamiseen lain säännöksen perusteella. Tällainen tilanne on esim. liikkeen luovutusti-

[33] Kairinen ym. s. 256.

lanteessa, jossa työnantaja ei voi ilman laissa tarkoitettua irtisanomisperustetta yhdenmukaistaa luovutuksessa siirtyneiden työntekijöiden ja palveluksessaan jo olevien työntekijöiden palkkausta, vaan luovutuksessa siirtyneiden työntekijöiden työsuhteen ehtona olevat työnantajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät suoraan lain nojalla luovutuksensaajalle**.** Työnantajalla on tällaisessa tilanteessa luovutuksesta johtuva lakiin perustuva hyväksyttävä syy maksaa samassakin työssä toisille korkeampaa palkkaa.[34] Korkein oikeus on ratkaisuissaan KKO 1992:18 ja KKO 2004:103 vahvistanut tämän.

Toisaalta Korkein oikeus on kuitenkin ratkaisuissaan todennut, että työnantajan tulisi tasapuolisen kohtelun periaatteen vuoksi mahdollisuuksiensa mukaan pyrkiä siihen, että erot korjaantuisivat ennen pitkää. Jälkimmäisessä ratkaisussa eriarvoinen tilanne on vallinnut vielä 16 vuotta liikkeen luovutuksen jälkeen. Kun Korkein oikeus on todennut työnantajan mahdollisuuksien työsuhteen ehtojen yhtenäistämiseen vähäisiksi ja siten pitkän ajan kulumisen merkityksettömäksi, ei voi välttyä ajatukselta, että tosiasiassa lausumalla ei ole mitään merkitystä, kun siinä ei ole käsitelty sitä, miten erojen korjaaminen olisi ollut käytännössä mahdollista.

7. Todistustaakasta

Syrjintäkiellon todistustaakan osalta on työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa viittaus yhdenvertaisuuslain säännökseen todistustaakasta. Yhdenvertaisuuslain 17 §:ssä on säädetty, että jos syrjinnän kohteeksi joutunut esittää selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa, että syrjinnän kieltoa on rikottu, vastaajan on osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu.

Tasapuolisen kohtelun osalta samanlaista viittausta ei ole työsopimuslaissa. Hallituksen esityksestä kuitenkin käy ilmi, että kun työntekijä katsoo, että työnantajan menettely on ollut ristiriidassa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa, hänen on esitettävä näyttöä eri asemaan asettamisesta. Työnantajan on puolestaan tämän jälkeen osoitettava, että hänellä on ollut hyväksyttävä syy menettelylleen.[35]

Tämä todistustaakan jako johtaa useimmissa riidoissa tuomioistuimessa siihen, että pääasiallinen näyttötaakka asiassa jää työnantajapuolelle. Oma käytännön kokemukseni on se, että sinänsä sen näyttäminen, että työntekijä on asetettu eri asemaan kuin joku toinen työntekijä, on suhteellisen helppoa ja vaatii aika vähän todistelua. Sen sijaan hyväksyttävän syyn osalta näyttöä esitetään puolin ja toisin ja hyväksyttävän syyn argumentointi on usein vielä aika eriytymätöntä.

---

34 Kairinen ym. s. 227.
35 HE 157/2000 vp s. 69.

8. Lopuksi

En pidä työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentin säännöstä rakenteeltaan ja sanamuodoltaan kovinkaan onnistuneena. Sen sanamuoto tarjoaa erittäin vähän tulkinta-apua lain soveltamisessa. Asema ja tehtävät tasapuolisesta kohtelusta poikkeamisperusteina ovat jopa hedelmättömiä lähtökohtia, kun kysymys on saman palkan maksamisesta samasta tai samanarvoisesta työstä. Hallituksen esityksessä mainittu hyväksyttävä syy olisi mielestäni ollut nyt mainittuja tehtäviä ja asemaa huomattavasti onnistuneempi poikkeamisperuste.

Toisaalta hyväksyttävä syy poikkeamisperusteena tuskin antaisi tulkinta-apua nykyistä sanamuotoa enemmän, mutta se osoittaisi sen, että käytännössä poikkeamisperusteet tasapuolisesta kohtelusta voivat olla hyvin moninaiset. Jotta poikkeamisperustetta ei kuitenkaan sovellettaisi liian laajasti, lähtisin siitä, että hyväksyttävän syyn tulee liittyä nimenomaan työntekijän tekemään työhön tai hänen käytettävyyteensä tuohon työhön, ja että syyn tulee olla todellinen ja vilpittömässä mielessä sovellettu. Selvää mielestäni on, että poikkeamisperusteen sisällön tulee määräämään tuleva oikeuskäytäntö.

Lähteet

Bruun, Niklas: Työsopimuslain 17 §:n 3 momentin tulkinnasta. Juhlajulkaisu Antti Johannes Suviranta. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1983. Helsinki 1983.

Hallituksen esitys eduskunnalle naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi *(HE 57/1985 vp)*.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 157/2000 vp)*.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta *(HE 44/2003 vp)*.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Raisio 2004.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Oikeuden perusteokset. Toinen, uudistettu painos, Juva 2006.

Kuoppamäki, Markku: Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. 1. painos. Helsinki 2008.

Nummijärvi, Anja: Palkkasyrjintä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Helsinki 2004.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. Helsinki 2004.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 4. uudistettu painos. Helsinki 2008.

Tossavainen, Mirja-Maija: Yhdenvertaisen kohtelun sääntelystä. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1996. Helsinki 1997.

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö 13/2000 vp.

Valkonen, Mika: Yhdenvertainen kohtelu työsopimuslaissa. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2001–2002. Helsinki 2003.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus
KKO 1992:18
KKO 2004:13
KKO 2008:28

Hovioikeudet
Helsingin hovioikeus 1.3.2002 S 01/102
Turun hovioikeus 23.4.2002 S 00/2232

Käräjäoikeus
Iisalmen käräjäoikeus 8.2.2008 nro 259

Työtuomioistuin
TT 2002-7
TT 2002-8
TT 2002-9
TT 2002-10

Riikka Rask

Positiivinen erityiskohtelu työelämässä

1. Johdanto

Positiivinen erityiskohtelu liittyy yhdenvertaisuuden periaatteeseen ja syrjinnänkieltoihin. Yleisesti positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan ihmisten välisen tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämisen keinoja. Käsitteellä tarkoitettuja erilaisia toimenpiteitä tai menettelyjä on kuvattu ”apuvälineiksi” pyrittäessä etenemään kohti tosiasiallista yhdenvertaisuutta.[1]

Työelämään liittyen positiivisesta erityiskohtelusta säädetään perustuslain (731/1999; jatkossa PL) lisäksi miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986; jatkossa tasa-arvolaki), työsopimuslaissa (55/2001; jatkossa TSL) ja yhdenvertaisuuslaissa (21/2004; jatkossa YVL), jotka muodostavat muutenkin työelämässä sovellettavien syrjinnän kieltoa ja yhdenvertaisuutta koskevien säännösten kokonaisuuden.[2] Positiivinen erityiskohtelu määritellään eri laeissa eri tavoin, ja työssä tarkastellaan käsitettä lakikohtaisissa alaluvuissa. Työ on laajuudeltaan rajoitettu ja siksi siinä pitäydytään vain yksityisen sektorin työsuhteita koskevan lainsäädännön tarkastelussa.[3]

Suomen syrjinnän kieltävä lainsäädäntö perustuu Suomea sitoviin kansainvälisiin ihmisoikeus- ja työoikeussopimuksiin sekä yhteisöoikeuteen. Myös positiivisesta erityiskohtelusta on säädetty yhteisötasolla, ja se on sisällytetty Amsterdamin sopimuksella EU:n perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohtaan. Säännöksessä määrätään, että miesten ja naisten välisen täyden tosiasiallisen tasa-arvon toteutumiseksi työelämässä tasa-arvoisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai toteuttamasta sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja.[4] Työn ulkopuolelle on jouduttu rajaamaan yhteisöoikeuden, kansainvälisten sopimusten ja oikeuskäytännön tarkastelu. Tämä on

---

1 Ahtela 2004 s. 96–97.

2 Tiitinen – Kröger s. 132–133.

3 Positiivinen erityiskohtelu virkanimityksissä olisi tärkeä ja kiinnostava lisä aiheesta. Myös positiivisen erityiskohtelun tarkastelu seuraamusten, valvonnan ja rikoslain näkökulmasta täydentäisi esitystä.

4 HE 195/2004 vp s. 37. YVL 7.2 § perustuu syrjintädirektiivin 5 artiklaan ja työsyrjintädirektiivin 7 artiklaan, joissa säädetään, että täydellisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi yhdenvertaisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai toteuttamasta erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on ehkäistä tai hyvittää haittoja, jotka liittyvät johonkin direktiivissä säädettyyn syrjintäperusteeseen HE 44/2003 vp.

valitettavaa, koska tarkastelu syventäisi kansallisten normien sisältöä ja koska mainituilla oikeuslähteillä on merkitystä kansallista lainsäädäntöä tulkittaessa.[5] Positiiviseen erityiskohteluun liittyvästä oikeuskäytännöstä todetaan ainoastaan, että kansallisella tasolla sitä ei vielä ole, mutta yhteisöoikeuden piiristä tapauksia löytyy.[6]

Työnantajalla on velvollisuuksia aktiivisesti edistää työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.[7] Sanotut velvollisuudet ovat luonteeltaan lähellä positiivista erityiskohtelua: molemmissa on kysymys keinoista edistää laissa säädettyä tavoitetta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lisäämisestä. Tasa-arvolain perusteluissa todetaankin, että positiivinen erityiskohtelu täydentää siinä säädettyjä tasa-arvon edistämisvelvoitteita.[8] Erona kuitenkin on, että positiivinen erityiskohtelu ei ole työnantajan velvollisuus, vaan sallittu poikkeus syrjinnän kiellosta. Positiivinen erityiskohtelu määrittyy suhteessa syrjinnänkieltoihin, jotka ovat työnantajan passiivisia velvoitteita.[9] Työnantajan aktiiviset velvoitteet rajautuvat siksi työn ulkopuolelle lukuun ottamatta YVL 5 §:ää, joka on nimenomaisesti osa YVL:ssa tarkoitettua positiivista erityiskohtelua. Positiivisesta erityiskohtelusta on erotettava myös muuhun kuin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen perustuva työntekijöiden erilainen kohtelu.[10]

Työn tarkoituksena on selvittää positiivisen erityiskohtelun käsitettä ja sen sisältöä työelämän kannalta sekä positiivisen erityiskohtelun soveltamisen edellytyksiä. Luvussa kaksi selostetaan lyhyesti positiivisen erityiskohtelun taustalla olevaa syrjinnän käsitettä ja syrjintäperusteita, minkä jälkeen tarkastellaan alussa mainittuja lakeja. Työn tavoitteena on viimeisessä luvussa koota yhteen, ja esittää ne kriteerit, joiden perusteella positiivinen erityiskohtelu voidaan erottaa kielletystä välittömästä ja välillisestä syrjinnästä.

2. Keskeiset käsitteet

2.1. Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus[11]

Positiivisen erityiskohtelun käsitteen taustalla on jaottelu muodolliseen ja tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen sekä ajatus siitä, että joskus tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää poikkeamista muodollisesta yhdenvertaisuudesta.

---

5 Kansainvälisiä sopimuksia ja yhteisöoikeutta on selostettu mm. Ahtela et al s. 262–264, HE 195/2004 vp s. 5–12 ja HE 44/2003 vp s. 15–22.

6 Ks. esim. Ahtela et al. s. 270.

7 Esim. tasa-arvolain 6 § ja 6a §:n mukainen tasa-arvosuunnitelman laatiminen tai TSL 2:1 ja 2:2.3.

8 HE 57/1985 vp s. 21.

9 Nieminen 2005 s. 33. Tärkein ero aktiivisten ja passiivisten velvoitteiden välillä on seuraamuksissa: aktiivisten velvoitteiden rikkomisesta ei yleensä ole mitään seuraamuksia.

10 Esimerkiksi työntekijöiden erilainen kohtelu perustuen työtehtävän laatuun ja sen suorittamisesta johtuviin vaatimuksiin (YVL 7 § 2-kohta, tasa-arvolain 7.3 §:n erityinen oikeuttamisperuste, TSL 2:2:ssä tarkoitettu "hyväksyttävä syy") tai ikään (YVL 7 §:n 3-kohta).

11 Tässä yhteydessä yhdenvertaisuus sisältää myös tasa-arvon käsitteen.

Muodollisella (tai oikeudellisella) yhdenvertaisuudella tarkoitetaan jossakin oikeudellisesti merkityksellisessä suhteessa samanlaisten tapausten kohtelemista samalla tavalla. Kun kaksi ihmistä on ratkaistavana olevan asian suhteen samassa asemassa, esimerkiksi jonkin etuuden hakijoina, heitä on kohdeltava samalla tavalla, eikä heidän välillään joissakin muissa suhteissa esiintyviin eroihin saa kiinnittää huomiota.[12] Muodollinen tasa-arvo merkitsee yhdenvertaisuutta lainsäädännössä, esimerkiksi sitä, että lait kirjoitetaan sukupuolineutraaleiksi.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus on käsitteenä laaja-alaisempi. Siinä kiinnitetään huomiota eri ihmisryhmien todelliseen asemaan yhteiskunnassa ja ryhmien välillä valitsevaan eriarvoisuuteen. Tältä pohjalta myös oikeuden tehtävä nähdään eri lailla: ”sokean” yhtäläisen kohtelun ohella oikeuden tehtävänä on poistaa eriarvoisuutta.[13] Erityisesti tasa-arvolain esitöissä on korostettu muodollisen tasa-arvon riittämättömyyttä sukupuolten välillä. Muodollista tasa-arvoa on pidetty rajoittuneena eikä sen ole nähty takaavan tasa-arvon toteutumista käytännössä. Muodollisesti erilainen kohtelu on katsottu tietyssä laajuudessa tarpeelliseksi, jotta tosiasiallinen, materiaalinen tasa-arvo saavutettaisiin. Tästä syystä lainsäädännössä on haluttu mahdollistaa muun muassa positiivinen erityiskohtelu.[14]

2.2. Välitön ja välillinen syrjintä

Erottelu muodollisen ja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden välillä kytkeytyy välittömän ja välillisen syrjinnän käsitteisiin. Käytännössä niiden välinen raja ei aina ole täysin selvä ja sama menettely voi toteuttaa molemmat syrjinnän muodot.[15] Erityisesti välilliseen syrjintään on alettu 1990-luvulta kiinnittää huomiota. Molemmat syrjinnän muodot on kielletty perustuslaissa ja yhteisöoikeudessa, kuten myös YVL ja tasa-arvolaissa. TSL:n syrjinnän käsite on sama kuin YVL:ssa. Myös positiivinen erityiskohtelu voi olla luonteeltaan sekä välitöntä että välillistä.

Välitön syrjintä tarkoittaa erilaista kohtelua tai erottelua jonkin ei-hyväksyttävän syyn perusteella.[16] Välitöntä syrjintää on luonnehdittu tarkoitukselliseksi eri asemaan asettamiseksi jollakin kielletyllä syrjintäperusteella.[17] Välittömästä syrjinnästä työelämässä on kysymys silloin, kun työnantaja tietoisesti, joko aktiivisella toimenpiteellä tai vastaavasti laiminlyönnillään, asettaa jonkun työntekijän eri asemaan YVL 6 §:ssä, tasa-arvolain 7 tai 8 §:ssä tai TSL 2:2.1:ssa tarkoitetulla kielletyllä syrjintäperusteella.[18]

---

12 Scheinin s. 234.

13 Scheinin s. 234. Scheinin toteaa, että eriarvoisuuden syyt voivat olla lainsäädännössä tai muissa julkisen vallan toimissa sekä yksityisissä toimijoissa.

14 HE 90/1994 vp ja Nummijärvi s. 114–115.

15 HE 90/1994 vp s. 17.

16 Scheinin s. 242.

17 Bruun – Koskinen s. 81.

18 Tiitinen – Kröger s. 138–139.

YVL 6.2 §:n 1-kohdan mukaan välitön syrjintä tarkoittaa, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin säännöksen 1 momentissa mainittujen kiellettyjen syrjintäperusteiden takia kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Epäsuotuisalla kohtelulla tarkoitetaan kohtelua, josta yksilölle aiheutuu haittaa, esimerkiksi saamatta jääneitä etuja tai valinnanmahdollisuuksien vähenemistä muihin verrattuna.[19] *Tasa-arvolain 7.2 §:n 1-kohdan* mukaan välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, ja *2-kohdan* mukaan eri asemaan asettamista raskauden tai synnytyksen johdosta. Toisin sanoen säännöksellä tarkoitetaan, että yksilö saa sukupuolensa nojalla huonomman kohtelun kuin vastaavassa asemassa oleva vastakkaisen sukupuolen edustaja.

Välillinen syrjintä voi ilmetä näennäisesti tai muodollisesti samanlaisena kohteluna, joka ihmisten erilaisuuden vuoksi johtaa tosiasiassa syrjiviin vaikutuksiin. Välillinen syrjintä loukkaa tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja ilmenee tilanteissa, joissa tarvittaisiin erityisiä toimenpiteitä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Näissä tilanteissa on kiinnitettävä huomiota myös toiminnan vaikutuksiin, silloin kun ratkaistaan onko menettelyssä kyse syrjinnästä vai ei.[20] Tämä on todettu myös perustuslain syrjinnänkieltoa koskevissa perusteluissa.[21]

YVL 6.2 §:n 2-kohdan mukaan välillinen syrjintä tarkoittaa, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. *Tasa-arvolain 7.3 §:n 1-kohdan* mukaan välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; tai *2-kohdan* mukaan eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Säännöksen *4 momentin* mukaan menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Toisin sanoen säännöksessä kielletään menettely, jossa henkilöitä kohdellaan muodollisesti samalla lailla, mutta heille asetetaan käytännössä lisäehtoja tai vaatimuksia heidän sukupuolensa taikka vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Kiellettyä on menettely, joka ei ole objektiivisesti hyväksyttävää, ja joka estää toisen sukupuolen edustajia tosiasiallisesti käyttämästä tai saamasta muodollisesti myös heille tarkoitettuja etuja, mahdollisuuksia, toimenpiteitä tai muuta vastaavaa. Välillistä syrjintää on esimerkiksi menettely, jossa ei oteta huomioon muun muassa sukupuoleen sidottuja sosiaalisia ominaisuuksia, jotka vaikuttavat tosiasiassa eri tavalla naisiin ja miehiin. Myös sukupuolineutraalit säännökset saattavat olla syrjiviä, jos ne käytännössä kohdistuvat pääasiassa vain toisen sukupuolen edustajiin.[22]

---

19 HE 44/2003 vp s. 42.
20 Scheinin s. 242.
21 HE 309/1993 vp s. 44.
22 HE 90/1994 vp s. 17.

2.3. Kielletyt syrjintäperusteet

Yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön taustalla on ajatus siitä, että mitkä tahansa erot ihmisten välillä eivät saa olla perusteena ihmisten erottelulle ja joidenkin asettamiselle muita heikompaan tai parempaan asemaan. Ihmisoikeussopimusten eräs tärkeä lähtökohta on, että ihmisiä ei saa kohdella eriarvoisesti sellaisista syistä, joihin ihminen ei voi itse vaikuttaa – kuten sukupuoli ja ihonväri. Tästä syystä erottelu synnynnäisten ominaisuuksien perusteella katsotaan hyvin herkästi syrjinnäksi, ja erottelusta aiheutuu ankara perusteluvelvollisuus.[23] Kiellettyjen syrjintäperusteiden taustalla ovat myös keskeiset perusoikeudet, kuten kansalais- ja poliittiset oikeudet, sekä niiden toteutumisen kannalta olennaiset henkilöön liittyvät syyt.

PL 6.2 §:n mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. *YVL 6.1 §:n* mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa, ja sen 7 ja 8 §:ssä. *TSL 2:2.1:n* mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa.[24]

Edellä mainituista säännöksistä ilmenevät luettelot eivät ole tyhjentävät, vaan kiellettyjä ovat myös luetteloissa mainittuihin seikkoihin rinnastuvat muut henkilöön liittyvät syyt. Luetteloihin on sisällytetty suomalaisessa yhteiskunnassa keskeisimmiksi ymmärretyt ja syrjinnänkiellon ydinalueella olevat perusteet.[25]

3. Positiivinen erityiskohtelu kansallisessa lainsäädännössä

3.1. Perustuslaillinen lähtökohta

PL 6 §:ään sisältyy perinteisen oikeudellisen yhdenvertaisuuden periaatteen lisäksi ajatus tosiasiallisesta tasa-arvosta. Säännöksen *2 momentin* mukaan ketään ei saa aset-

---

[23] Nummijärvi s. 97.

[24] Säännöstä täydentää 2 momentti koskien osa- ja määräaikaisia työsuhteita.

[25] HE 309/1993 vp s. 44, HE 157/2000 vp s. 68 ja HE 44/2003 vp s. 41.

taa henkilöön liittyvän syyn perusteella eri asemaan *ilman hyväksyttävää perustetta*. Säännös ei siis kiellä kaikkea erontekoa ihmisten välillä, vaikka erottelu perustuisi siinä mainittuun syrjintäperusteeseen. Esitöissä todetaan, että kiellettyä suosintaa ja erottelua (segregaatio) ei ole positiivinen erityiskohtelu, jolla tarkoitetaan tietyn ryhmän (esimerkiksi naiset, lapset, vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia toimia. Erilainen kohtelu on mahdollista, jos se on perusteltavissa perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävästi.[26] Perusoikeussäännös määrittää lähtökohtaisesti julkisen vallan ja yksilön välistä suhdetta, mutta sen vaikutukset ulottuvat myös yksityisten välisiin suhteisiin. Pääasiallisesti perustuslaki vaikuttaa lainsäädännön välityksellä, mutta PL 6 §:llä on tuomioistuimen lainkäytössä myös välitöntä oikeusvaikutusta.[27]

Säännöksen *4 momenttiin* sisältyy erityissäännös sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja se sisältää lainsäätäjään kohdistuvan yleisen toimintavelvoitteen edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä. Tasa-arvon edistämisellä työelämässä viitataan sekä tasa-arvoiseen kohteluun työssä että työhön otettaessa. Lisäksi mainitaan erikseen tasa-arvon turvaaminen palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä.[28]

3.2. Yhdenvertaisuuslakiin perustuva erityiskohtelu

YVL:ssa positiivisella erityiskohtelulla on kaksi oikeuttamisperustetta. *YVL 7.1 §:ssä* säädetään erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista eli menettelystä, jossa erilaiseen asemaan asettamista ei pidetä syrjintänä. Säännöksen mukaan: Tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä ei pidetä: 1) yhdenvertaisuussuunnitelman mukaista menettelyä, jolla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä.

Yleinen positiivisen erityiskohtelun salliva säännös on *YVL:n 7.2 §:ssä*, jonka mukaan: Tällä lailla ei estetä sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen 6 §:n 1 momentissa tarkoitetusta syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi (*positiivinen erityiskohtelu*). Positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista.

Säännöksen nojalla esimerkiksi ikänsä tai vammaisuutensa vuoksi erityisen suojelun tarpeessa oleva työntekijä tai työntekijäryhmä voidaan asettaa erilaiseen asemaan muihin työntekijöihin nähden, tai maahanmuuttajille voidaan suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumisen helpottamiseksi järjestää kieli- ja muuta koulutusta.[29] Säännöksissä viitataan lain tarkoitukseen, josta säädetään 1 §:ssä. Sen mukaan YVL:n tarkoituksena on yleisesti edistää ja turvata eri henkilöryhmien välisen yhdenvertaisuuden toteutumista yhteiskunnan eri alueilla.

---

26 HE 309/1993 vp s. 44 ja Scheinin s. 244–245.
27 HE 44/2003 vp s. 22. Ks. aiheesta laajemmin Kuoppamäki s. 21–26.
28 HE 309/1993 vp s. 44.
29 HE 44/2003 vp s. 46.

YVL 5 §:ssä on erityinen oikeuttamisperuste, joka velvoittaa muun muassa työnantajaa edistämään vammaisten työnhakijoiden ja -tekijöiden yhdenvertaisuutta: Yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa asioissa työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.[30]

Säännöksen tavoitteena on edistää vammaisten henkilöiden työllistymistä, työssä selviytymistä ja työn säilyttämistä, koulutusta ja elinikäistä oppimista. Säännös sisältyy positiivista erityiskohtelua koskevan 7.2 §:n piiriin[31], sillä sen tarkoituksena on lieventää ja ehkäistä vammaisuudesta aiheutuvia haittoja velvoittamalla työnantaja erityisiin järjestelyihin.

Tiedoiltaan, taidoiltaan ja kokemukseltaan tehtävän asettamat vaatimukset täyttävää vammaista työnhakijaa ei saa syrjäyttää sillä perusteella, että hänen työhön valitsemisensa edellyttää työnantajalta kohtuullisia toimia. Työnantajan on pyrittävä tunnistamaan työhön liittyvät esteet ja hänen on poistettava ne niiden vammaisten tieltä, jotka valituksi tultuaan kohtuullisin järjestelyin voivat suoriutua työstään. Mukautukset[32] voivat liittyä työn järjestelyihin (työolot ja työn organisointi, työaikajärjestelyt), fyysiseen työympäristöön, työmenetelmiin ja työvälineisiin kuten henkilökohtaisiin apuvälineisiin sekä koulutuksen ja työtä koskevan opastuksen järjestämisen vammaisen henkilön yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Työnantajalle säädetyn velvollisuuden laiminlyönnissä on kysymys välittömästä syrjinnästä vammaisuuden perusteella.[33]

Työnantajan mahdollisuudet järjestelyihin otetaan huomioon ja niiden kohtuullisuutta arvioidaan esimerkiksi järjestelyistä aiheutuvien kustannusten, organisaation tai yrityksen koon ja taloudellisen aseman sekä erilaisten tukien (esimerkiksi työolojen järjestelytuen) saatavuuden perusteella. Tilanne voi olla työnantajan kannalta kohtuuton, jos järjestely muuttaisi liikaa työpaikan toimintaa ja samalla voisi vaarantaa esimerkiksi työturvallisuussäännösten noudattamisen. Vammaisen henkilön kannalta tarpeelliset toimenpiteet arvioidaan tilannekohtaisesti ja edellä mainittujen kohtuullisuusnäkökohtien perusteella. Lähtökohta on, että järjestelyt mahdollistaisivat vammaisen henkilön työelämässä selviytymisen.[34]

---

30 Säännös täydentää työturvallisuuslain mukaista velvollisuutta ottaa vammaisuus huomioon työpaikalla ja työtehtävissä sekä työnantajan TSL 2:1:n yleisvelvoitetta huolehtia kaikkien työntekijöiden mahdollisuudesta kouluttautua ja kehittyä työssä työuralla etenemiseksi. HE 44/2003 vp s. 41.

31 Sulkunen s. 206 ja HE 44/2004 vp s. 41.

32 HE:ssä 44/2003 vp s. 41 käytetään ilmaisua “asianmukaiset järjestelyt”.

33 HE 44/2003 vp s. 41 ja Tiitinen – Kröger s. 161–162.

34 HE 44/2003 vp s. 40–41.

3.3. Tasa-arvolakiin perustuva positiivinen erityiskohtelu

Tasa-arvolailla toteutetaan perustuslain syrjintäkieltoa ja perustuslaillista toimeksiantoa tasa-arvon edistämisestä. Lain 7 ja 8 §:n syrjinnän kieltoja täydentää 9 §:ssä oleva nelikohtainen tyhjentävä luettelo ei-syrjivinä pidettävistä menettelyistä, joista yksityisen sektorin työsuhteita koskevat kohdat 1 ja 4.[35] Positiivista erityiskohtelua koskeva *9 §:n 4-kohta* mahdollistaa aliedustettuna tai muutoin heikommassa asemassa olevaan sukupuoleen kohdistuvan positiivisen erityiskohtelun tietyissä rajoissa. Säännöksen mukaan: Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä: 4) väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen (laissa 206/1995).

Säännöksen nojalla sinänsä syrjinnän vastainen menettely voi olla sallittua, kun sillä pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä.[36] Tasa-arvolain tarkoituksesta säädetään 1 §:ssä: Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvolaissa tasa-arvon edistämisellä tarkoitetaan osaksi tosiasiallisten esteiden poistamista ja osaksi asenteiden vähittäiseen muuttamiseen tähtäävää toimintaa[37] sekä toimenpiteitä, joilla suoranaisesti tavoitellaan tasaisempaa sukupuolijakautumaa sekä eräissä valtion ja kunnan elimissä että työpaikoilla.[38] Esitöissä lain tarkoituksesta todetaan, että sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttaminen saattaa edellyttää konkreettisia erityistoimia varsinkin naisten aseman kohentamiseksi työelämässä, mukaan luettuna työelämään valmentava koulutus.[39] Positiivinen erityiskohtelu on sisältynyt tasa-arvolakiin jo sitä säädettäessä.

Tasa-arvolakiin sisältyvät positiiviset erityistoimet voidaan jakaa varsinaisiin positiivisiin erityistoimiin ja positiiviseen erityiskohteluun, josta on myös käytetty termiä positiivinen syrjintä. *Varsinaisten positiivisten erityistoimien* tarkoituksena on auttaa ennen kaikkea naisia kilpailemaan tehokkaammin miesten kanssa. Ne tähtäävät yleensä yhtäläisten mahdollisuuksien luomiseen, esimerkiksi vain naisille tarkoitettuja koulutus-, tuki- tai rahoitusjärjestelyjä. Positiivisia erityistoimia ovat myös jonkin ammatin esiintuominen kyseisellä alalla aliedustettuna olevalle sukupuolelle, ja aliedustetun ryhmään kuuluvien rohkaiseminen hakemaan paikkaa työpaikan hakuilmoituksessa.

---

35 Raskaussuojelu on sallittua ainoastaan silloin, kun syynä on joko naisen tai syntymättömän sikiön suojelun tarve terveydellisistä tai turvallisuuteen liittyvistä syistä. Se on sallittua ainoastaan suojelun vuoksi, eikä se saa johtaa syrjintään. Tavoitteena ei ensisijaisesti ole tasa-arvon edistäminen, vaan raskaana olevan naisen ja syntymättömän lapsen suojelu. (HE 195/2004 vp s. 35 ja HE 57/1985 vp s. 20).

36 HE 57/1985 vp s. 21.

37 Esimerkiksi lain 5 §, jonka mukaan viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

38 Bruun – Koskinen s. 51.

39 HE 57/1985 vp s. 9 ja 12.

Erityistoimille on tyypillistä, että ne asettavat eri asemaan tietyn ryhmän – eivät ketään nimenomaista yksilöä.[40]

Positiivista erityiskohtelua (tai ns. positiivista syrjintää) ovat toimenpiteet, joilla vähemmistössä olevan sukupuolen edustajat asetetaan etusijalle työhönotossa, ylennyksissä tai muissa valinnoissa. Positiivinen erityiskohtelu voi olla luonteeltaan joko välitöntä tai välillistä syrjintää.

Välitöntä positiivista erityiskohtelua/syrjintää on huonomassa asemassa olevan sukupuolen edustajan asettaminen etusijalle työelämän valintatilanteissa. Kielletty syrjintäperuste, eli sukupuoli, on eri asemaan asettamisen perusteena tällöin sallittu. Työnantaja voi esimerkiksi valitessaan osallistujia esimieskoulutukseen antaa etusijan esimiestehtävässä aliedustettuna olevan sukupuolen edustajalle.[41] *Välillisestä positiivisesta erityiskohtelusta/syrjinnästä* on kysymys, kun valintatilanteessa käytetään sinänsä sukupuolineutraalia arviointiperustetta, jota soveltamalla toisen sukupuolen edustaja tosiasiallisesti on eri asemassa.[42]

Säännöksen tarkoituksena on mahdollistaa, että työelämässä voidaan suosia heikommassa asemassa olevaa rikkomatta syrjinnän kieltoa, ja siten parantaa heidän asemaansa. Positiivisella erityiskohtelulla edistetään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä yhtäläisten mahdollisuuksien luomista uralla etenemisessä. Tavoitteena on yksipuolisen sukupuolijakautuman tasoittaminen lähinnä koulutuksessa, työpaikalla tai tietyissä tehtävissä.[43]

Positiivista erityiskohtelua voidaan soveltaa työhönotossa ja uralla etenemisessä tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi ja suunnitelmaan perustuen, jos toinen sukupuoli on vähemmistönä jollakin ammattialalla tai henkilöstöryhmässä. Aliedustettuun ryhmään kuuluminen ei kuitenkaan ole automaattinen ja yksinään riittävä peruste valintaan. Suosivaa menettelyä voi olla esimerkiksi aliedustettua sukupuolta suosivat valintakriteerit haastatteluun kutsuttaessa. Kun sukupuolijakauma tasoittuu, positiiviset erityistoimet eivät enää ole työhönottotilanteessa sallittuja.[44]

3.4. Positiivinen erityiskohtelu työsopimuslaissa

TSL:n yhdenvertaisuutta korostavilla säännöksillä on merkitystä työntekijän palkkauksen ja muiden työsuhde-etuuksien sekä työsuhdeturvan kannalta. TSL edellyttää työnantajalta johdonmukaisia ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä, ja yhdenvertainen kohtelu voi toimia sekä yksittäisen työntekijän eduksi että haitaksi.[45] Tasapuolisen kohtelun lähtökohdasta voidaan kuitenkin poiketa myös TSL:n nojalla. Esitöissä todetaan,

---

40 Ahtela et al s. 258–259 ja Ahtela 2004 s. 97.
41 HE 57/1985 vp s. 21.
42 Ibid.
43 HE 57/1985 vp s. 21 ja Valkonen 2006 s. 303.
44 Nieminen 2005 vp s. 83–86.
45 Valkonen 2001–2002 s. 91–95 myös HE 157/2000 vp.

että kiellettyä syrjintää ei ole sellaisille työntekijöille tai työntekijäryhmille myönnetty positiivinen erityiskohtelu, joiden katsotaan olevan esimerkiksi ikänsä, työkyvyttömyytensä tai työkykynsä vajavaisuuden, perheenhuoltovelvollisuuksiensa tai sosiaalisen asemansa vuoksi erityisen suojelun tarpeessa.[46] Laissa tai sen esitöissä ei enemmälti määritellä positiivista erityiskohtelua tai anneta esimerkkejä sen soveltamisesta, vaan tältä osin sovellettavaksi tulevat YVL:n ja tasa-arvolain positiivista erityiskohtelua koskevat säännökset.

Työoikeutta koskevassa oikeuskirjallisuudessa esimerkkeinä sallitusta positiivisesta erityiskohtelusta on pidetty esimerkiksi työnantajan tarjoamaa koulutusta työkyvyn ylläpitämiseksi, toimitilojen ja laitteiden sekä muiden työolosuhteiden mukauttamista vajaatyökykyiselle soveltuviksi tai työnantajan maahanmuuttajalle tarjoamaa erityiskoulutusta.[47]

4. Positiivisen erityiskohtelun edellytykset

Työntekijän perusoikeus on tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti samanlaisissa tilanteissa. Yhdenvertaisuus on keskeinen perus- ja ihmisoikeus, jota toteutetaan keskeisesti syrjinnän kielloilla ja joka ensisijaisena oikeudellisena ohjeena kaventaa työnantajan mahdollisuuksia positiiviseen erityiskohteluun. Perustuslaki mahdollistaa positiiviset erityistoimet, mutta asettaa niiden soveltamiselle tiukat rajat ja korkean perusteluvaatimuksen. Positiivinen erityiskohtelu voi tulla kysymykseen vain hyvin poikkeuksellisissa tapauksissa, ja sen sallivia säännöksiä on tulkittava suppeasti.[48]

Perustuslain esitöissä on todettu, että positiivinen erityiskohtelu on sallittua, jos sillä on objektiiviset ja perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet ja jos toimenpide on oikeassa suhteessa tavoiteltuun etuun nähden.[49] Muussa tapauksessa menettely on syrjintää. Perustuslaki siis rajoittaa mahdollisuutta positiiviseen erityiskohteluun kohderyhmän, tavoitteen ja keinojen osalta. Soveltamisen kriteereistä voidaan yleisesti todeta, että yksittäisissä tilanteissa sovellettavien kriteereiden on oltava läpinäkyviä ja avoimia, sellaisia, joita päätöksenteon kohteena olevat henkilöt ymmärtävät.[50]

4.1. Hyväksyttävä tarkoitus ja kohderyhmä

Positiivinen erityiskohtelu on keino toteuttaa tavoitteellista lainsäädäntöä, joten sen hyväksyttävyys riippuu menettelyn tarkoitusperästä. Erityiskohtelun tavoitteena on oltava tosiasiallisen yhdenvertaisuuden/tasa-arvon edistäminen.

---

46 HE 157/2000 vp s. 69.
47 Tiitinen – Kröger s. 140–141 ja Valkonen 2001–2002 s. 91.
48 Valkonen 2001–2002 s. 96.
49 HE 44/2003 vp s. 44.
50 Ks. Nieminen 2005 s. 83, jossa hän mainitsee nämä kriteerit työhönottotilanteeseen liittyen.

Positiivisen erityiskohtelun tarkoituksesta johtuen, sen kohteena ei voi olla mikä tahansa henkilöryhmä tai sen yksittäinen edustaja. Erityistoimien on kohdistuttava ryhmään, joka on jollakin laissa tarkoitetulla syrjintäperusteella epäedullisemmassa asemassa kuin verrokkiryhmä ja/tai jonka olosuhteet ovat epäedullisemmat kuin verrokkiryhmällä.[51] Usein kysymys on yhteisössä vähemmistönä olevan ryhmän aseman parantamisesta. Naisten kohdalla kysymys ei tietenkään ole vähemmistöstä, vaan muun muassa historiallisista ja yhteiskunnallisista rakenteista johtuvista syistä heikommassa asemassa olevasta ryhmästä. Positiivisessa erityiskohtelussa hyväksyttävä kohderyhmä määrittyy siis lain tavoitteen sekä laissa säädettyjen syrjintäperusteiden perusteella. Kuten luvun 2 lopussa todetaan, eri lakien luettelot kielletyistä syrjintäperusteista eivät ole tyhjentäviä.

4.2 Keinojen suhteellisuus ja väliaikaisuus

Välttämätön edellytys positiiviselle erityiskohtelulle on, että se tapahtuu suhteellisuusperiaatteen rajoissa. Erottelu ei saa olla asteeltaan liian voimakasta[52], vaan ”sopivaa ja kohtuullista”[53], sekä oikeassa suhteessa tavoiteltuun tarkoitusperään nähden. Suosiva menettely ei ole sallittua, jos siitä aiheutuu muille henkilöille tai ryhmille kohtuutonta haittaa, tai jos sama tavoite voidaan saavuttaa vähemmän suosivin keinoin tai keinoilla, jotka eivät ole lainkaan suosivia.[54] Voidaan puhua yhdenvertaisen kohtelun kannalta ”vähimmän haitan kriteeristä”.

Lisäksi positiivinen erityiskohtelu ei voi olla luonteeltaan pysyvää, sillä se on sallittua vain niin kauan kuin tosiasiallinen eriarvoisuus vallitsee. Sallitusta menettelystä tulee kiellettyä syrjintää, kun yhtäläisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun päämäärät on saavutettu.[55] Toisin kuin tasa-arvolain 9 §:n 4-kohdassa, YVL 7.4 §:ssä ei mainita vaatimusta menettelyn väliaikaisuudesta. Positiivisen erityskohtelun väliaikainen luonne ilmenee kuitenkin YVL:kin esitöissä: Kun eriarvoisuutta poistetaan heikommassa asemassa olevan ryhmän erityiskohtelulla, voi erityiskohtelu vastata lain tarkoitusta vain niin kauan kuin kyseinen ryhmä tosiasiallisesti on heikommassa asemassa.[56]

4.3. Suunnitelmallisuus ja johdonmukainen soveltaminen

Yhdenvertaisuusperiaatteen ja syrjinnän kieltojen keskeisenä tarkoituksena on estää mielivaltainen vallankäyttö ja päätöksenteko. Siten tärkeitä edellytyksiä positiivisen

---

51 Työn rajoitetun laajuuden takia siinä ei tarkastella kysymystä verrokkiryhmästä eli siitä mihin ryhmään vertailu tehdään.

52 Scheinin s. 239–240: kuten aina, kun arvioidaan onko ihmisoikeuksia loukattu, myös s. 245.

53 Nummijärvi s. 97.

54 HE 44/2003 vp s. 44 ja Nieminen 2005 vp s. 62.

55 HE 57/1987 vp s. 21.

56 HE 195/2004 vp s. 37 ja PeVL 10/2003 vp s. 3.

erityiskohtelun hyväksyttävyydelle ovat sen suunnitelmallinen käyttö ja soveltamisen johdonmukaisuus. Tasa-arvolain esitöissä todetaan, että yksittäinen työhönottopäätös, joka ei perustu suunnitelmaan, ei ole sallittua positiivista erityiskohtelua vaan kiellettyä syrjintää.[57]

Tasa-arvolain 9 §:n 4 kohdan mukaisista erityistoimista ei tarvitse tehdä määrämuotoista suunnitelmaa, eikä säännöksellä tarkoiteta samaa kuin 6a §:n tasa-arvosuunnitelmalla tai YVL 4 §:n mukaisella suunnitelmalla. Jos työnantaja on laatinut sanotut suunnitelmat, on luontevaa, mutta ei siis lain perusteella pakollista, että työpaikalla sovellettava positiivinen erityiskohtelu sisältyy niihin.

Vaikka positiivisen erityiskohtelun suunnitelmallinen soveltaminen ei ole määrämuotoista, niin työnantajan on pystyttävä osoittamaan, että erityiskohtelu on osa tasa-arvon tai muun yhdenvertaisuuden edistämistä. Yksittäistapauksessa ei saa olla kysymys mielivaltaisesta ratkaisusta, jonka vaikuttimet ovat muut kuin millä ratkaisua perustellaan.[58] Esimerkiksi jos työnantaja työhön ottaessaan suosii toista sukupuolta olevia hakijoita ja vetoaa pyrkimykseen tasoittaa yksipuolista sukupuolijakautumaa työpaikalla, työnantajan on osoitettava, että menettely on osa tasa-arvon edistämistä.[59] Tätä voi osoittaa positiivisen erityiskohtelun vakiintunut, johdonmukainen ja suunnitelmallinen käyttö, jossa suosimisen rajat ja kriteerit on määritelty.[60]

Lähteet

Ahtela, Karoliina: Tasa-arvolakiin perustuva positiivinen erityiskohtelu erityisesti virkanimityksissä. Tampereen yliopisto, työelämän tutkimuskeskus. Teoksessa: Työelämän tutkimus 2–3/2004, s. 96–111. Kirjoitus löytyy myös verkkojulkaisuna: www.opiskelijakirjasto.lib.helsinki.fi. HY:n Opiskelijakirjaston verkkojulkaisu 2005.

Ahtela, Karoliina – Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko – Nummijärvi, Anja – Saloheimo, Jorma: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Talentum. Helsinki 2006.

Bruun, Niklas ja Koskinen, Pirkko K.: Tasa-arvolaki. Lakimiesliiton kustannus. 2. uudistettu painos. Helsinki 1997.

Bruun, Niklas ja von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet. Talentum. Helsinki 2004.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta *(HE 57/1985 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta *(HE 90/1994 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta *(HE 195/2004 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta *(HE 44/2003 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta *(HE 309/1993 vp).*

---

57 HE 57/1985 vp s. 21.

58 Nieminen 2005 s. 63 ja Valkonen 2006 s. 303.

59 HE 57/1985 vp s. 21.

60 HE 57/1985 vp s. 21 ja Tiitinen – Kröger s. 140–141.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 157/2000 vp).*

Kuoppamäki, Markku: Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Edita. Helsinki 2008.

Nieminen, Kimmo: Tasa-arvolaki työsuhteessa. WSOY. Jyväskylä 2005.

*Nieminen, Kimmo***:** Tasa-arvo sukupuolten välillä. Teoksessa: Oikeuden perusteokset. Työoikeus (toim. Kairinen, Koskinen et. al. 2 uudistettu painos), s. 289–350. WSOYpro. Helsinki 2006.

Nummijärvi, Anna: Palkkasyrjintä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Edita. Helsinki 2004.

Perustuslakivaliokunnan lausunto *(PeVL 10/2003 vp).*

Scheinin, Martin: Yhdenvertaisuus ja syrjinnänkielto (PL 6 §). Teoksessa: Oikeuden perusteokset. Perusoikeudet. (toim. Hallberg, Karapuu et. al.), s. 231–261. WSOY Lakitieto Oy. Helsinki 1999.

Sulkunen, Olavi: Yhdenvertaisuuslaki pähkinänkuoressa. Teoksessa: Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2001–2002, s. 199–209. Helsinki 2004.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2008.

Valkonen, Mika: Yhdenvertainen kohtelu työsopimuslaissa. Teoksessa: Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2001–2002, s. 81–160.

Valkonen, Mika: Yhdenvertainen kohtelu. Teoksessa: Oikeuden perusteokset. Työoikeus (toim. Kairinen, Koskinen et. al. 2 uudistettu painos.), s. 195–288. WSOYpro. Helsinki 2006.

Perttu Turku

Korvausvelvollisuuden edellytykset häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta

1. Johdanto

Käsittelen kirjoituksessani vahingonkorvausvastuun edellytyksiä työpaikkakiusaamistapauksessa työ- tai virkasuhteessa. Näkökulma on rajattu vahingonkorvauslain perusteella muodostuvaan korvausvelvollisuuteen. Korvausvastuun edellytyksiä arvioitaessa rikkomusvastuu ei kuitenkaan sanottavasti eroa sopimusvastuun edellytyksistä. Kumpikin vastuumuoto tehostaa työturvallisuuslakiin perustuvien velvoitteiden noudattamista. Työturvallisuuslain sääntelyn piiriin kuuluvan henkisen työsuojelun laiminlyönnistä aiheutuvat haitalliset seuraukset ovat yleensä aineettomia henkilövahinkoja ja rikkomusvastuun nojalla tyypillisesti korvattavia vahinkolajeja. Lisäksi näkökulmavalinta johtuu myös siitä, että rikkomusperusteinen vastuumuoto kattaa sekä työ- että virkasuhteet.

Tarkastelen työpaikkakiusaamista työturvallisuuslaissa tarkoitetun häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun näkökulmasta. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun osalta esillä on henkinen väkivalta ja sen loukatulle aiheuttamien negatiivisten seurausten korvaaminen. Näkökulma on vielä siten rajattu, ettei erikseen oteta esiin työturvallisuuslaissa tarkoitettuun häirintään sisältyvää sukupuolista häirintää, josta säädetään myös laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).

Työtapaturmien ja ammattitautien korvaaminen perustuu suurelta osin lakisääteiseen tapaturmavakuutukseen. Tapaturmavakuutuksesta ei kuitenkaan suoriteta korvausta sellaisesta sairaudesta, joka ei johdu lain mukaan tapaturmaksi luokiteltavasta äkillisestä, ulkoisesta syystä ja joka ei ole ammattitautilain mukaan korvattava sairaus. Aineettomia vahinkoja kipua, särkyä ja kärsimystä ei lainkaan korvata tapaturmavakuutuksesta. Henkisen työsuojelun laiminlyönneistä tai puutteista johtuva sairastuminen saattaa jäädä korvaamatta lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta.[1] Vahingonkorvauksen saadakseen työntekijän on siten vaadittava tapaturmavakuutuksen ulkopuolelle jäävistä vahingoistaan korvausta suoraan työnantajalta.

Kirjoituksessa tarkastelen minkälaisten edellytysten tulisi vähintään täyttyä, jotta loukattu olisi oikeutettu vahingonkorvaukseen jouduttuaan työpaikkakiusaamisen

[1] Saloheimo s. 199–200.

kohteeksi. 1.1.2003 voimaantullut työturvallisuuslaki (738/2002) ei sisällä häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta aiheutuneiden vahinkojen korvaamiseen liittyviä säännöksiä. Työturvallisuuslain säännöksillä on kuitenkin keskeinen merkitys korvausvelvollisuuden syntymisessä erityisesti tuottamusarvioinnin kannalta.

Työpaikkakiusaaminen on Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan suomalaisessa työelämässä yleinen ja jatkuvasti kasvava ilmiö. Työolotutkimusten tulokset koskevat koko palkansaajakuntaa. Tutkimuksia tehtäessä palkansaajia on ollut yhteensä noin 2 miljoonaa, josta on noin puolet kumpaakin sukupuolta.[2] Työolotutkimuksissa työpaikkakiusaamista on tutkittu vuoden 1997 kyselytutkimuksesta lukien. Vuoden 1997 kyselyssä 39 prosenttia kaikista palkansaajista on havainnut kiusaamista työpaikallaan, vuoden 2003 tutkimuksessa luku oli jo 42 prosenttia ja vuonna 2008 esiintyvyys oli kohonnut 44 prosenttiin. Työpaikkakiusaamisen kohteena on ollut vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan 16 prosenttia kaikista palkansaajista, vuonna 2003 22 prosenttia ja vuonna 2008 25 prosenttia.

Työolotutkimusten mukaan kiusaaminen yhdistyy ammattialasta riippumatta työympäristön epäkohtiin. Jatkuvaa kiusaamista esiintyy selvästi enemmän esimerkiksi niillä työpaikoilla, joilla kiire aiheuttaa työtä haittaavaa rasitusta, joissa työn organisointi on puutteellinen ja joissa työn ongelmista ei keskustella riittävästi. Naiset ovat myös kiusaamisen kohteena selvästi useammin kuin miehet, naisista 32 prosenttia kertoo olleensa joskus kiusaamisen kohteena, kun vastaava luku miehillä on 16 prosenttia.[3]

Vuoden 2005 Euroopan työolotutkimuksen (European Working Conditions Survey 2005) mukaan Suomi on EU-maiden keskinäisessä vertailussa työpaikkakiusaamisen kärkimaa. Suomessa työpaikkakiusaamista/epäasiallista kohtelua viimeisten 12 kuukauden aikana henkilökohtaisesti kokeneiden määrä oli tutkimuksen mukaan 18 prosenttia, kun EU-maiden keskiarvo oli 6 prosenttia.[4]

2. Työturvallisuuslain uudistuksesta henkisen työsuojelun osalta

Uusi työturvallisuuslaki on tullut voimaan vuoden 2003 alusta työturvallisuuslain kokonaisuudistustyön tuloksena. Työturvallisuuslain vuonna 2000 käynnistyneen kokonaisuudistuksen taustalla oleva vuoden 1989 neuvoston direktiivi (89/391) sisältää työterveyden ja -turvallisuuden perussäännökset. Puitedirektiivissä velvoitetaan työnantajat huolehtimaan siitä, ettei työ mukaan lukien työpaikkakiusaaminen, aiheuta haittaa työntekijöille.[5] Työturvallisuuslain uudistamistarvetta selvittäneen työturvallisuuslakitoimikunnan mietinnössä 2001:13 on ehdotettu uusina asioina sääntelyn piiriin työn

---

2 Lehto – Sutela s. 9.
3 Lehto – Sutela s. 111–112.
4 Lehto – Sutela s. 115–116.
5 Factsheet 23, Euroopan työterveys ja työturvallisuusvirasto.

henkisen kuormituksen ehkäiseminen ja henkisen terveyden edistäminen, mitkä sisältäisivät muun muassa kiusaamistilanteet ja häirinnän.[6] Työturvallisuuslain lainvalmistelutöissä hallituksen esityksessä HE 59/2002 on todettu, että henkinen terveys kuuluu työturvallisuuslain terveyskäsitteeseen ja sisältyy lain yleissäännöksen alaan ja siten siinä tarkoitettuun työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen (TTurvaL 1 §).[7]

Uusina säännöksinä työturvallisuuslakiin otettiin työntekijän velvollisuuksiin kuuluva 18 §:n 3 momentin säännös häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kiellosta sekä 28 § työnantajan velvollisuudesta poistaa epäkohta käytettävissään olevin keinoin, kun häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta on tullut tieto työnantajalle.

3. Tuottamusvastuu

3.1. Yleistä

Vahingonkorvauslain 2 luvun 1 §:n mukaan korvausvastuun edellytyksenä on tuottamus. Tuottamuksellisen menettelyn toteamiseksi on otettava kantaa arvioinnin kohteena olevan henkilön toimintaan suhteessa ennalta arvattavaan vahinkoriskiin. Tuottamusarviointia täsmentää yleensä jokin lakiperusteinen normisto, jossa määritetään hyväksyttävälle toiminnalle asetettavia toimintavaatimuksia. Työturvallisuuden alaan kuuluvia toimintavaatimuksia asetetaan ainakin työturvallisuuslaissa ja siihen liittyvässä muussa työ- ja virkasuhteita koskevassa lainsäädännössä. Lakia alemman asteisia arvioperusteita asetetaan lähinnä valtioneuvoston asetuksina ja päätöksinä.[8]

Työturvallisuuslaki on yleislaki, jota sovelletaan pääsääntöisesti kaikkeen toisen palveluksessa tehtävään palkkatyöhön. Työturvallisuuslain oikeuspoliittisena tavoitteena on suojella työntekijöitä terveyden ja tapaturman vaaroilta työssä. Lain säännökset ovat pakottavaa oikeutta mistä seuraa, ettei laissa säädettyä minimitasoa voida alittaa sopimuksin.[9]

Työnantajan vastuu työsuojeluvelvoitteensa laiminlyönnistä aiheutuneista vahingoista on tuottamusvastuuta, jossa keskeisenä huolellisuusarvioinnin mittapuuna ovat työturvallisuuslaissa asetetut toimintavelvollisuudet.[10] Käsittelen seuraavassa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta työturvallisuuslaissa työnantajaa koskevia velvoitteita ja työntekijälle asetettuja velvoitteita, joiden rikkomisesta aiheutuneista vahingoista työnantaja saattaa joutua vastaamaan.

---

6 Komiteanmietintö 2001:13 s. 58.
7 HE 59/2002 vp s. 4.
8 Saloheimo s. 201–202.
9 HE 59/2002 vp s. 2.
10 Saloheimo s. 201–202.

3.2. Työnantajan yleiset ja erityiset velvoitteet henkisen työsuojelun toteuttamiseksi

3.2.1. Yleinen huolellisuusvelvoite ja tarkkailuvelvoite

TTurvaL 2 luvun 8 §:ssä säädetty *yleinen huolellisuusvelvoite* velvoittaa työnantajaa toimenpiteisiin, jotka ovat tarpeellisia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimiseksi työssä. Hallituksen esityksessä on viitattu työsuojelun puitedirektiiviin, jonka mukaisesti työnantajalta voidaan edellyttää aiheellisia varotoimenpiteitä (”the exercise of all due care”).[11] Yleissäännöksen 4 momentti velvoittaa työnantajaa jatkuvasti tarkkailemaan työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta.[12] Mainittu *tarkkailuvelvoite* ulottuu työntekijän fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveyden ohella myös työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Tähän kuuluu työyhteisön tarkkailu myös mahdollisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun havaitsemiseksi riittävän ajoissa, jotta niihin voidaan tehokkaasti puuttua.[13]

3.2.2. Vaarojen arviointi

Työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta, työympäristön parantamisen vaatimusta ja tarkkailuvelvoitetta koskevalla TTurvaL 2 luvun 8 §:llä on selkeä yhteys 10 §:ssä säädettyyn työn vaarojen selvittämistä ja arviointia koskevaan säännökseen. Vaarojen arvioinnissa tarkoituksena on, että kaikki potentiaaliset vaara- ja haittatekijät tulevat läpikäydyksi jokaisella työpaikalla. Selvittämisen kohteeksi voivat tulla myös työyhteisön huonon toimivuuden aiheuttamat ongelmat, häirintä, kiusaaminen tai niihin verrattavat haittatekijät.[14]

TTurvaL 10 §:n mukaan työnantajan hallussa on oltava vaaroista tehty selvitys ja arviointi. Työympäristön puitedirektiivin 9 artiklan mukaan arviointi on dokumentoitava asiakirjan muotoon. Työturvallisuuslaissa ei kuitenkaan säädetä asiakirjan tai muun dokumentin laatimisesta.[15]

3.2.3. Työympäristön turvallisuuden hallinta

Työnantajan turvallisuuden hallinnan lähtökohtana on velvollisuus olla jatkuvasti selvillä työympäristön tilasta. Oikeuskirjallisuudessa Saloheimo on katsonut, että seurannan välineinä ovat erityisesti vaarojen arviointimenettely ja työympäristön seuranta muinakin aikoina. Saloheimo katsoo, että *tarkkailuvelvoite* merkitsee vaarojen arviointimenettelyn ulkopuolellakin vaikuttavaa velvollisuutta olla perillä työpaikan turvalli-

---

11 HE 59/2002 vp s. 28–30.
12 HE 59/2002 vp s. 28–30.
13 HE 59/2002 vp s. 28–30.
14 HE 59/2002 vp s. 30–32.
15 Saloheimo s. 85–86.

suuteen ja terveellisyyteen vaikuttavista seikoista.[16] Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta tieto työnantajalle saattaa tulla työntekijältä itseltään tai esimerkiksi luottamusmieheltä.

Työnantajalla saattaa olla aihetta epäilyyn ja asian selvittämiseen myös työyhteisön toiminnan tai poissaolotilastojen seuraamisen perusteella. Epäillyissä tilanteissa työnantajan olisi pyrittävä selvittämään tapahtumien kulku ja noudatettava johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä.[17]

3.2.4. Puuttumisvelvoite

Työnantajan erityisenä velvoitteena häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun osalta on TTurvaL 28 §:ssä säädetty puuttumisvelvoite: *Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.* Hallituksen esityksessä 28 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on todettu häirinnän ja epäasiallisen kohtelun voivan tapahtua työntekijöiden kesken tai sitä voi tapahtua esimiehen ja työntekijän välillä.

3.2.5. Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kielto

TTurvaL 18 §:ssä työntekijän velvoitteita muita työntekijöitä kohtaan on täsmennetty siten, että työntekijän on vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa näiden turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa. Hallituksen esityksessä HE 59/2002 olevien 18 §:n yksityiskohtaisten perustelujen mukaan tällaisten ilmiöiden estäminen olisi ensisijassa työnantajan velvollisuus, jota koskeva säännös on edellä mainittu häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisemistä koskeva 28 §:n säännös.

3.2.6. Työnantajan käytettävissä olevat keinot, kun epäkohta on paikannettu

Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu ovat ensisijassa työntekijöiden henkistä hyvinvointia uhkaavia haittoja.[18] Työyhteisön sisäisen häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun osalta työnantajan keinot ovat lähinnä työnjohdollisia, kun epäkohta on paikannettu.[19] Työnjohdollisina keinoina ovat häiritsijälle / kiusaajalle annettava huomautus, varoitus ja myöhemmässä vaiheessa työsuhteen irtisanominen tai purku. Virkasuhteessa työnantajan käytettävissä olevat työnjohdolliset keinot ovat vastaavasti varoitus, virantoimituksesta pidättäminen, irtisanominen ja purku.

---

16 Saloheimo s. 82–83.
17 HE 59/2002 vp s. 40–41.
18 Saloheimo s. 104.
19 Saloheimo s. 104.

3.3. Tuottamusarviointi

3.3.1. Yleistä

Vahingonkorvauslain perusteella tapahtuva tuottamusarviointi voidaan suorittaa normi- ja riskiperusteisesti. Tuottamusarviointi työturvallisuuslain normiperusteilla on kytköksissä työnantajaa velvoittavien työturvallisuusmääräysten noudattamiseen. Työturvallisuuslaki sisältää mahdollisuuden myös riskiperusteiseen arviointiin intressivertailun perusteella. TTurvaL 8.1 §:ssä asetettu tavoitetaso velvoittaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta tarpeellisilla toimenpiteillä. Työturvallisuuslain tavoitteena on työntekijöiden turvallisuuden varmistaminen (suojeluintressi) sekä suojelun toteuttaminen teknisesti ja taloudellisesti tarkoituksenmukaisesti (kannattavuusintressi).[20] Työympäristön puitedirektiivissä suojeluintressi on asetettu ehdottomaksi pääsäännöksi. Intressivertailussa suojelunäkökohdille olisi annettava merkittävä painoarvo.[21]

3.3.2. Työturvallisuuslaissa tarkoitetun häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun tunnistaminen

Työturvallisuuslaissa tai sen valmisteluasiakirjoissa ei ole yksityiskohtaisesti määritelty, mitä häirinnällä ja muulla epäasiallisella kohtelulla työturvallisuuslain 18 ja 28 §:ssä tarkoitetaan.[22] Lainvalmisteluasiakirjoissa häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun katsotaan pitävän sisällään myös kiusaamistilanteet. Oikeuskirjallisuudessa Saloheimo on katsonut, että häirintä voi olla myös työpaikkakiusaamista, jossa uhria kohtaan käyttäydytään nöyryyttävästi, alentavasti tai uhkaavasti. Kiusaaminen voi ilmetä hienovaraisemmin sosiaalisena eristämisenä tai työn aliarviointina.[23]

Häirintänä tai muuna epäasiallisena kohteluna pidettävää käyttäytymistä on arvioitu laajasti työoikeudellisessa kirjallisuudessa työsuhteen päättämisperusteena sopimattoman käytöksen ja yhteistyökyvyttömyyden perusteella.[24] Työsuhteen päättämisperusteen arvioinnissa näkökulma eroaa työturvallisuuslakiin perustuvasta arvioinnista. Työturvallisuuslain näkökulma häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun liittyy työntekijän terveydellisten haittojen ja vaarojen ehkäisemiseen. Päättämisperusteen arviointi sopimattoman käytöksen ja yhteistyökyvyttömyyden osalta liittyy työnantajan ja työntekijän välisten velvoitteiden täyttämiseen sekä vahingon aiheutumiseen työnantajalle.

---

20 Saloheimo s. 73–74.
21 Saloheimo s. 78.
22 HE 59/2002 vp, Työturvallisuuslakitoimikunnan mietintö 2001:13, Työ- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 4/2002 ja Hallintovaliokunnan lausunto 15/2002.
23 Saloheimo s. 105.
24 Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 150–170.

Näkökulma on kuitenkin yhteinen ainakin siltä osin, kun arvioidaan työnantajan mahdollisuutta työnjohdollisin keinoin (irtisanominen ja purku) puuttua häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun. Terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttava häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu todennäköisesti täyttää päättämisperusteen edellytykset. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu on pitänyt kuitenkin ensin tunnistaa mainituksi käyttäytymiseksi. Tällaisessa tilanteessa saattaa muodostua tarve tunnistaa häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu myös päättämisperusteen arvioinnin kannalta merkityksellisten argumenttien tasolla.

Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan *työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.* Työsopimuslain mainittu säännös jättää lain soveltajan arvioitavaksi, mitä menettelyä työntekijältä kulloinkin voidaan vaatia.[25]

Koskinen, Nieminen ja Valkonen ovat katsoneet sekä sopimattoman käytöksen että yhteistyökyvyttömyyden osalta keskeiseksi päättämisperusteen täyttymisen kannalta työntekijän toimimisen asemaansa soveltumattomalla tavalla. Tällaista käytöstä olisi esimerkiksi töykeä, vähättelevä tai loukkaava käytös.[26] Esimiehen kohdalla myös työturvallisuuslain vastainen työnjohtovallan käyttäminen ylittää direktiovallan rajat.[27]

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistamisen kannalta olennainen kysymys vaikuttaisi olevan TTurvaL 18 ja 28 §:ssä mainitun terveydellisen haitan tai vaaran aiheutuminen kohdehenkilölle. Lievemmän asteinen epäasiallinen käytös ei kuulu säännöksien piiriin.[28]

Alla on yksittäisiä esimerkkejä oikeuskäytännöstä koskien TTurvaL:ssa tarkoitettua häirintää ja epäasiallista kohtelua. Ratkaisuissa on ollut kysymys mm. palvelusrikosta (RL 45:1) ja työturvallisuusrikosta koskeneista asioista.

> *Helsingin HO 4.7.2008 nro 2048* Palvelusrikos, syyte hylätty, työnantaja velvoitettu suorittamaan vahingonkorvausta. Hovioikeus toteaa, että työpaikoilla saattaa esiintyä erimielisyyksiä ja näkemyseroja, joita saatetaan esittää kärjekkäästikin ja jotka voivat myös huonontaa työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Arvostelu ja voimakkaampi äänenkäyttökään eivät kuitenkaan välttämättä merkitse sitä, että kysymyksessä olisi rikoslain mukaan rangaistava epäasiallinen käyttäytyminen.
> …A oli vuonna 2001 sekä alkuvuodesta 2002 toistuvasti nimitellyt B:tä ja huutanut tälle, puhunut muille B:stä loukkaavasti ja häirinnyt B:tä siirtymällä ilman hyväksyttävää syytä omalta työpisteeltään B:n läheisyyteen tarkkailemaan B:n työntekoa. Sanotulla menettelyllään A on rikkonut velvollisuuttaan käyttäytyä asiallisesti palveluksessa.
>
> *Turunseudun KO 15.4.2003 nro 03/372* Työturvallisuusrikos. Kun otetaan huomioon A:n suorittamien asianomistajien puhuttelujen sisältö ja niiden toistuminen, A:lta on voitu edellyttää, että hän on kyennyt itse harkitsemaan sen rajan, missä vaiheessa työntekijöiden terveys saattaa vaarantua. A:n on täytynyt ymmärtää, että hänen työnjohtome-

25 Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 151.
26 Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 157 ja 168.
27 Kairinen – Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 87–88.
28 Kuikko s. 87.

netelminään käyttämät puhuttelut voivat vaarantaa työntekijöiden terveyden, nimenomaan henkisen terveyden.
…A:lla yhtiön toimitusjohtajana ja työsuojelupäällikkönä ei ole kuitenkaan ollut oikeutta ylittää työntekijöiden kohtelussa tavanomaista yleiseen työnjohto-oikeuteen kuuluvaa normaalia käytäntöä alaistensa puhuttelussa, vaikka nämä olisivatkin olleet henkilöitä, joiden kanssa hänellä ja yhtiön joillakin muilla työntekijöillä oli jatkuvasti ristiriitaisuuksia.

Turun HO 30.6.2008 nro 1458 Työturvallisuusrikos. On selvää, että eri työnantajien tavassa johtaa työtä sekä työntekijöiden tavassa suhtautua työhönsä ja työyhteisössään ilmeneviin ristiriitoihin, on suuriakin eroavuuksia. Mainituista syistä työyhteisössä voi ilmetä työpahoinvointia ilman, että tämä välttämättä johtuisi työturvallisuussäännösten vastaisesta menettelystä. Mikäli kuitenkin työnantajan menettely ja yleinen suhtautuminen työntekijään ja tämän työpanokseen olennaisesti poikkeaa siitä, mitä yleisesti on pidettävä työyhteisössä tavanomaisena ja hyväksyttävänä, voi kysymyksessä olla työturvallisuussäännösten vastainen menettely.
…Edellä lausutun perusteella hovioikeus toteaa olevan ilmeistä, että yhdistyksessä on paikoin ylitetty sopivuuden rajat työnantajan direktiovallan käyttämisessä tavalla, joka on saattanut aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden terveydelle.

3.3.3. Terveydellisen haitan tai vaaran toteaminen

Työturvallisuuslaissa tarkoitettu häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu on terveydellistä haittaa tai vaaraa aiheuttavaa käyttäytymistä. Työpaikkakiusaamisesta aiheutuu sen kohteelle yleensä fyysisen ja psyykkisen terveydentilan oireita.[29]

Terveydellisen haitan tai vaaran riski joudutaan ensimmäiseksi toteamaan tilanteessa, jossa vahinkoseurausta ei ole vielä aiheutunut. Mahdolliset terveyshaitat tai vaarat olisi tunnistettava vaarojen arvioinnin yhteydessä tai työympäristön tilan tarkkailussa. Riskiä ei voida pitää epätavallisena, ennalta-arvaamattomana tai poikkeuksellisena, jos sen tunnistamatta jääminen johtuu puutteellisesta vaarojen arvioinnista tai laiminlyönnistä.[30] Ennen vahinkoseurauksen aiheutumista häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun liittyvä riski voitaisiin todeta esimerkiksi lääketieteellisiin kokemussääntöihin perustuvalla arviolla. Työnantajan olisi kyettävä arvioimaan työyhteisön sosiaalisen toimivuuden ja työyhteisön tilan vaikutukset työntekijöiden psyykkiselle turvallisuudelle. Tällaisen arvioinnin suorittamisessa työnantajan olisi oman asiantuntemuksen puuttuessa käytettävä ulkopuolista asiantuntija apua, kuten työterveyshuollon asiantuntijoita (TTurvaL 10.2 §). Jos työturvallisuutta vaarantava riski havaitaan, vaaranlähde tulisi poistaa. Riski tulee joka tapauksessa alentaa työturvallisuuslain vähimmäisvaatimusten edellyttämälle tasolle, jos riskiä ei voida kokonaan poistaa. Lisäksi riskin merkitys työturvallisuudelle tulisi arvioida vielä erikseen.[31]

Jälkikäteisessä arvioinnissa vahinkoseurauksen ennalta-arvattavuutta, työnantajalla ollutta kykyä ja tilaisuutta sekä velvollisuutta työympäristön riskien selvittämiseen

[29] Report-Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health s. 81.
[30] Saloheimo s. 81–82.
[31] Saloheimo s. 84.

voidaan arvioida suhteessa vaarojen arviointivelvoitteen täyttämiseen ja sen yhteydessä esille tulleeseen tietoon mahdollisista riskeistä.[32] Lisäksi voidaan arvioida työnantajan kykyä ja tilaisuutta häirinnän ja epäasiallisen kohtelun havaitsemiseen tarkkailuvelvoitteensa yhteydessä tai työyhteisöstä tulleen suoranaisen tiedon perusteella.

Aiheutunut vahinkoseuraus saatetaan katsoa tuottamuksellisesti aiheutetuksi, mikäli vaarojen arviointi on laiminlyöty, vaikka asianmukaisesti suoritetun arvioinnin yhteydessä vahinkoseuraus suhteessa riskitekijään olisi pitänyt tunnistaa. Jos riski on vaarojen arvioinnissa tunnistettu, mutta työnantaja ei ole poistanut riskiä, tuottamuksellinen suhtautuminen vahinkoseurauksen syntymiseen vaikuttaisi selvältä. Jos riskiä ei ole tunnistettu asianmukaisesti suoritetussa vaarojen arvioinnissa, työnantajan luottamukselle siitä, ettei riskiä ole, voidaan olosuhteista riippuen antaa merkitystä.[33] Tuottamusarviointi tarkkailuvelvoitteen täyttämisen osalta on mielestäni pääteltävissä vastaavalla tavalla.

Työnantajaa voinee lähtökohtaisesti pitää riskeistä tietoisena, kun sen edustajana toimiva esimies syyllistyy terveydellistä vaaraa tai haittaa aiheuttavaan häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun. Esimies toimii työnantajan sijaisena työturvallisuuslaissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämisessä. Tuottamusarvioinnissa työnantajan edustajana toimiva esimies on rinnastettavissa työnantajaan.

Vahingonaiheuttajan subjektiivisella käsityksellä riskinoton tasosta ei ole vahingonkorvausoikeudellisessa tuottamusarvioinnissa merkitystä, mikäli menettelyyn liittynyt riski suhteessa aiheutuneeseen vahinkoseuraukseen voidaan todeta objektiivisesti.[34] TTurvaL 18.2 §:n kvalifioitu huolellisuusvaatimus korostaa esimieheltä vaadittavaa huolellisuutta. Kokeneella tai erityisen ammattitaidon omaavalla henkilöllä on kokematonta paremmat mahdollisuudet huolehtia turvallisuudesta ja terveydestä ja samalla hänellä on siihen laajempi velvollisuus.[35]

3.3.4. Isännänvastuu häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta aiheutuneista vahinkoseurauksista

Vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:n mukaan *työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa*. Työntekijän menettelyltä edellytetään tuottamusta, mutta työnantajalle vastuu syntyy sen omasta tuottamuksesta riippumatta. Työnantaja vastaa myös työturvallisuusmääräysten rikkomisesta aiheutuneesta vahinkoseurauksesta, jolloin työnantajana toimiva oikeushenkilö määrätään suorittamaan korvaus. Isännänvastuu soveltuu sekä esimies- että työntekijäasemassa aiheutettuihin vahinkoihin.[36]

---

32 Saloheimo s. 87.
33 Saloheimo s. 87.
34 Hemmo s. 24.
35 Komiteanmietintö 2001:13 s. 75.
36 Saloheimo s. 204.

TTurvaL 28 § velvoittaa työnantajaa ryhtymään käytettävissään olevin keinoin toimiin häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun poistamiseksi asiasta tiedon saatuaan. Jossain tapauksessa kiusaaminen saattaa kuitenkin jäädä työnantajalta piiloon. Työnantaja ei välttämättä ole rikkonut TTurvaL 28 §:ää. Korvausvelvollisuus kohdistuu työnantajaan tuottamuksesta riippumatta, mikäli työntekijän käyttäytymisen todetaan olevan TTurvaL 18.3 §:ssä tarkoitettua toisen työntekijän terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

4. Syy-yhteydestä ja aineettomien vahinkojen korvattavuudesta

4.1. Yleistä

Työympäristön psyykkisistä kuormitustekijöistä kuten häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta tai sen uhasta johtuva vahinko ilmenee yleensä aineettomana vahinkona. Tyypillisiä työolotutkimuksissa todettuja terveyshaittoja ovat post-traumaattinen stressioireyhtymä, masennus, unihäiriöt, krooninen väsymys, migreeni ja selkäkivut.[37] Henkilövahingon kärsineellä on oikeus korvaukseen myös tarpeellisista sairaanhoitokustannuksista ja ansionmenetyksestä.

4.2. Syy-yhteydestä

Fyysiselle ja psyykkiselle terveydelle työympäristön sosiaalisista olosuhteista aiheutuvan haitan tai vaaran arvioimiseksi joudutaan tukeutumaan lääketieteellisiin kokemussääntöihin. Henkilövahinkoa arvioidaan lääketieteellisenä ilmiönä ja jälkikäteisessä arvioinnissa edellytetään pääsääntöisesti, että aiheutunut haitta on lääketieteellisin keinoin todettavissa.[38] Oikeudelliset ja muihin tarkoituksiin kehitetyt syy-yhteysvaatimukset eivät kuitenkaan seuraa toisiaan aukottomasti. Syy-yhteysvaatimusta saatetaan pitää oikeudellisessa mielessä riittävästi selvitettynä, vaikka esimerkiksi luonnontieteelliseen kausaliteettiin liittyisi epävarmuustekijöitä.[39]

Korvausvelvollisuuden syntymisen edellytyksenä on tapahtumaketju vastuuperusteena olevasta teosta tai laiminlyönnistä vahinkoseuraukseen.[40] Vahingonkorvausoikeudellisesti relevantti syy-seuraussuhde voidaan tunnistaa selvittämällä, olisiko vahinkoseuraus aiheutunut, jos syyksi epäiltävää tapahtumaa ei olisi sattunut. Kysymys on välttämättömästä syystä seurauksen syntymiselle (conditio sine qua non).[41] Syy-

37 Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health s. 80–81.
38 HE 167/2003 vp s. 29–36.
39 Hemmo s. 87.
40 Routamo – Ståhlberg s. 249.
41 Hemmo s. 89–91 ja Routamo – Ståhlberg s. 223.

yhteyden riittävyyden toteamiseksi on selvitettävä vielä, onko syyksi epäiltävä tapahtuma tehnyt vahinkoseurauksen aiheutumisen mahdolliseksi (riittävä syy).[42]

Jälkikäteisarvioinnissa syy-yhteysvaatimuksen täyttäminen ilman epävarmuustekijöitä saattaa olla hankalaa, kun arvioidaan vahingonkärsijään kohdistuneen käyttäytymisen vaikutusta aiheutuneen vahingon, kuten psyykkisen terveydentilan häiriön kannalta. Oikeudellisen syy-yhteysvaatimuksen täyttämiseksi olisi selvitettävä ainakin, ovatko työpaikalla esiintyneet psyykkiset kuormitustekijät lääketieteellisien kokemussääntöjen perusteella riskitekijöitä suhteessa vahingonkärsijälle aiheutuneisiin seurauksiin. Potentiaalisen korvausvelvollisen vastuulle kuuluvan syyn tultua erotetuksi useiden syiden joukosta, olisi arvioitava syiden keskinäinen suhde ja määrätä korvaus vastaamaan korvausvelvollisen vastuulle luettavaa osuutta vahingosta.[43]

> Helsingin HO 4.7.2008 nro 2048 Palvelusrikos, syyte hylätty, työnantaja velvoitettu suorittamaan vahingonkorvausta. A:n menettelyn on katsottava myötävaikuttaneen B:llä olleiden oireiden syntymiseen. Esitetyn selvityksen mukaan B:llä olleet vakavat oireet ovat syntyneet ja esiintyneet melko pitkän ajan kuluttua A:n edellä tarkoitetusta menettelystä. Ne ovat myös olleet A:n menettelyn laatuun ja kestoon nähden odottamattoman vakavia. Asiassa ei ole ilmennyt aihetta olettaa, että B:llä olleet oireet olisivat kaikin osin tai edes pääosin johtuneet A:n menettelystä. A:n menettelyn on kuitenkin katsottava osaksi myötävaikuttaneen B:n psyykkisen tilan häiriintymiseen ja sen vuoksi osaltaan aiheuttaneen B:lle ansionmenetyksiä, sairaanhoitokustannuksia ja kipuun ja särkyyn verrattavaa kärsimystä.

4.3. Aineettomien vahinkojen korvattavuudesta

4.3.1. Yleistä

1.1.2006 voimaantulleissa vahingonkorvauslain 5 luvun uudistetuissa säännöksissä on eroteltu aineettoman vahingon osalta henkilövahingosta johtuvien aineettomien vahinkojen korvaaminen ja henkilöön kohdistuneiden loukkausten aiheuttaman kärsimyksen korvaaminen. Korvaus määrätään erikseen kivusta, särystä ja muusta tilapäisestä haitasta sekä toisaalta pysyvästä haitasta.[44]

Vahingonkorvauslain 5 luvun säännösten uudistamisen yhteydessä esitettiin myös perustettavaksi henkilövahinkoasiain neuvottelukunta, jota koskeva laki sisältyi hallituksen esitykseen HE 167/2003. Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnasta annetun lain 2 §:ssä neuvottelukunnan tehtäväksi säädetään muun ohessa yleisten suositusten antaminen vahingonkorvauslain 5 luvun säännösten nojalla kivusta, särystä sekä muusta tilapäisestä haitasta, pysyvästä haitasta sekä kärsimyksestä suoritettavien korvausten määristä.

---

42 Hemmo s. 89–91 ja Routamo – Ståhlberg s. 223.
43 Hemmo s. 95–97.
44 HE 167/2003 vp s. 1.

Häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta aiheutuu yleensä fyysisinä ja psyykkisinä haittoina ilmeneviä terveydellisiä oireita, joiden korvaamisesta säädetään vahingonkorvauslain 5 luvussa. Työpaikkakiusaamisen seurauksena tyypilliset psyykkisen terveydentilan häiriöt tulevat korvattaviksi muuna tilapäisenä haittana. Tällaisia oireita ovat esimerkiksi stressi, masennus ja unihäiriöt.[45] Työpaikkakiusaamisesta saattaa aiheutua myös kärsimyksenä korvattavaa vahinkoa.

4.3.2. Muu tilapäinen haitta

Vahingonkorvauslain 5 luvun 2 §:n 3 kohdan nojalla suoritetaan korvausta kivun ja säryn lisäksi muusta tilapäisestä haitasta. Säännösuudistusta koskevassa hallituksen esityksessä HE 167/2003 5 luvun 2 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on todettu psyykkisen terveydentilan häiriön tulevan korvattavaksi tilapäisenä haittana kunnes oireet ovat poistuneet tai vakiintuneet.

> Tilapäisenä haittana korvattava vahinko voi olla esimerkiksi psyykkisen terveydentilan häiriö. Haitasta suoritetaan korvausta henkilövahingon ilmenemisestä siihen saakka kunnes vahinkoa kärsineen terveydentila on vahingon jälkeen joko palautunut ennalleen tai vakiintunut. Terveydentilan vakiintumisella tarkoitetaan sitä, että terveydentilassa ei ole enää odotettavissa muutosta parempaan ja ettei lääketieteellisiä keinoja terveydentilan parantamiseksi enää ole käytettävissä. Tämän ajankohdan jälkeen haitalliset seuraukset korvataan pysyvänä haittana. Psyykkisen terveydentilan häiriöistä jäävän pysyvän haitan määrittely on yleensä mahdollista aikaisintaan kahden vuoden kuluttua häiriön ilmenemisestä.

Vahingonkorvauslain 5 luvun 2 c §:ssä säädetään korvauksen määräämisen perusteista aineettomista vahingoista. Lainvalmistelutöissä hallituksen esityksessä HE 167/2003 5 luvun 2 c §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on todettu, että korvausta määrättäessä ei oteta huomioon vahingon aiheuttaneen teon moitittavuutta. Teon laatu otettaisiin huomioon määrättäessä vahingonkorvauslain 5 luvun 6 §:n nojalla korvausta loukkauksella aiheutetusta kärsimyksestä. Hallituksen esityksessä mainitaan, että korvauskäytännön yhdenmukaisuuden turvaamiseksi korvauksia määrättäessä olisi otettava huomioon esityksessä perustettavaksi ehdotetun henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suositukset. Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suositusten mukaan tutkimusaineistoon sisältyneiden 23 akuutin stressireaktion perusteella määrättyjen korvausten keskiarvo on ollut 850 euroa ja kahdeksan masennuksen perusteella määrättyjen korvausten keskiarvo 2.075 euroa.[46]

---

45 Saloheimo s. 105.

46 Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia s. 97–99.

4.3.3. Kärsimys

Vahingonkorvauslain 5 luvun 6 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan *oikeus korvaukseen loukkauksen aiheuttamasta kärsimyksestä on sillä, jonka henkilökohtaista koskemattomuutta on tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta vakavasti loukattu.*

Hallituksen esityksessä HE 167/2003 6 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on mainittu, että henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaamisella tarkoitetaan myös merkittävää puuttumista yksilön henkiseen koskemattomuuteen esimerkiksi häirinnän tai kiusaamisen muodossa. Korvaukseen oikeuttava häirintä tai kiusaaminen voi tyypillisesti muodostua sellaisista toistuvista henkilöön kohdistuvista loukkauksista, jotka yksittäisinä tekoina ovat vähäisiä, mutta yhdessä muodostavat sellaisen kokonaisuuden, jota on pidettävä vakavana.

Lisäksi hallituksen esityksessä todetaan, että loukkauksen vakavuutta olisi tässä yhteydessä arvioitava ennen muuta siltä kannalta, kuinka olennaisella tavalla teko loukkaa uhrin ihmisarvoa.

Vahingonkorvauslain 5 luvun 6 §:n 2 momentissa säädetään kärsimystä koskevan korvauksen määräämisen perusteista: *Korvaus määrätään sen kärsimyksen perusteella, jonka loukkaus on omiaan aiheuttamaan ottaen erityisesti huomioon loukkauksen laatu, loukatun asema, loukkaajan ja loukatun välinen suhde sekä loukkauksen julkisuus.*

Hallituksen esityksessä todetaan, ettei loukkauksen uhrin subjektiiviselle kokemukselle loukkauksen aiheuttaman kärsimyksen määrästä ehdotetun säännöksen mukaan tulisi antaa merkitystä korvausta määrättäessä.[47]

Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suositusten mukaan tutkimusaineistoon ei löytynyt yhtään henkisen koskemattomuuden vakavaa loukkausta. Suositeltavana korvauksen määränä neuvottelukunta pitää normaalitapauksessa 500–3000 euroa.

> Tutkimusaineiston ulkopuolelta neuvottelukunta on tuonut esiin yhden tapauksen, jossa varusmiespalveluksessa ollut tekijä on kiusannut palvelustoveriaan neljän kuukauden ajan vahingoittamalla tämän omaisuutta, käyttäytymällä sopimattomasti, nimittelemällä tätä sekä puhumalla halveksuvaan sävyyn tämän taustasta sekä taipumuksesta puhua unissaan. Korvaus kärsimyksestä on ollut tässä tapauksessa 2.500 euroa.

Lähteet

Eurofound: Fourth European Working Conditions Survey. 2005. http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/ewcs2005.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto: Factsheet 22 ja 23.

Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto: Expert forecast on emerging pscyhosocial risks related to occupational safety and health. http://osha.europa.eu/en/publications/reports.

Hallintovaliokunnan lausunto *(15/2002 vp).*

[47] HE 167/2003 vp s. 59–62.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 59/2002 vp)*.
Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi vahingonkorvauslain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 167/2003 vp)*.
Hemmo, Mika: Vahingonkorvausoikeuden oppikirja. Helsinki 2002.
Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suosituksia: Vahingonkorvauslain 5 luvun säännösten nojalla kivusta ja särystä sekä muusta tilapäisestä haitasta, pysyvästä haitasta sekä kärsimyksestä suoritettavien korvausten määristä. Helsinki 2008.
Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työoikeus. Juva 2002.
Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. Porvoo 2003.
Kuikko, Tapio: Uusi Työturvallisuuslaki. Jyväskylä 2003.
Lehto, Anna-Maija – Sutela, Hanna: Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki 2008.
Routamo, Eero – Ståhlberg, Pauli: Suomen vahingonkorvausoikeus. Helsinki 1995.
Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus – perusteet, vastuu, oikeussuoja. Helsinki 2006.
Työ- ja tasa-arvovaliokunnanmietintö *(4/2002 vp)*.
Työturvallisuuslakitoimikunnan mietintö. Komiteanmietintö *(2001:13)*.

Laura Korpinen

Työsopimuslakiin perustuvan saatavan vanhentuminen

1. Johdanto

Kirjoituksessa tarkastellaan sitä, miten työsopimuslakiin (55/2001, ”TSL”) perustuva työntekijän saatava vanhenee, mitä vaikutuksia vanhentumisella on, sekä miten ja missä ajassa työntekijän tulee reagoida varmistaakseen saatavansa pysymisen voimassa. Tarkastelun kohteena ovat TSL:n, velan vanhentumisesta annetun lain (728/2003, ”VanhL”) ja säädettyjen määräaikain laskemisesta annetun lain (150/1930, ”MAL”) säännökset.

Tyypillisimpiä työsopimuslakiin perustuvia työntekijän saatavia ovat palkkasaatavat ja TSL 12 luvun mukaiset korvaussaatavat. Kirjoituksessa ei käsitellä työnantajan saatavien eikä rikosperusteisten saatavien vanhentumista. Tarkastelun ulkopuolelle jäävät muihin työoikeudellisiin säännöksiin kuin työsopimuslakiin perustuvat saatavien vanhentumissäännökset.[1]

Kirjoituksessa esitellään vanhentumisen käsitettä ja työsopimuslain vanhentumista koskeva lainkohta kohdassa 2 (”Vanhentuminen ja TSL 13:9”) ja sen jälkeen hahmotetaan vanhentumiseen liittyvän TSL 13:9:n (743/2003) taustahistoriaa kohdassa 3 (”TSL 13:9 syntyhistoriasta”). Pääpaino esityksessä on kohdilla 4 (”Vanhentuminen työsuhteen aikana”) ja 5 (”Vanhentuminen työsuhteen päätyttyä”), joissa vanhentumista tarkastellaan yksityiskohdittain. Kohdassa 6 käsitellään vanhentumissäännöksen pakottavuutta ja kohdassa 7 vanhentumisen oikeusvaikutuksia.

[1] Työoikeudellisiin säännöksiin sisältyy runsaasti vanhentumiseen liittyviä säännöksiä, kuten esim. työaikalain 38 §, merimiestyöaikalain 15 §, työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain 25 §, vuosilomalain 34 §, merimiesten vuosilomalain 22 §, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 62 §, lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 7 §, kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 17 §, yhdenvertaisuuslain 16 §, tasa-arvolain 12 § 1, merimieslain 67 §, palkkaturvalain 23 §, merimiesten palkkaturvalaki 21 §, vuorotteluvapaalain 20 §, maatalousyrittäjien lomituspalvelulain 43 §, työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 44 ja 45 § ja lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 7 §.

2. Vanhentuminen ja TSL 13:9

Vanhentumisella tarkoitetaan velvoitteen raukeamista sen johdosta, ettei saatavan velkoja ole tietyssä lakiin perustuvassa määräajassa ja laissa edellytetyllä tavalla huolehtinut toimenpiteistä, joilla saatava pysyisi voimassa, eikä velallinenkaan ole vastaavassa ajassa tunnustamalla uudistanut velkaansa.[2]

Vanhentumisen katkaisemisella ymmärretään velvoitteen olemassaolon uudistamista velkasuhteen osapuolten toimenpitein.[3] Mikäli vanhentuminen asianmukaisesti katkaistaan, vanhentumisen katkaisun tapahduttua katkaisupäivästä alkaa kulua uusi vanhentumisaika, joka on normaalisti aikaisemman vanhentumisajan mittainen.[4]

Laki saattaa edellyttää, että vanhentumisen katkaiseminen edellyttää kanteen nostamista tietyssä määräajassa, jolloin kyse on ns. *kannemääräajasta.*[5]

Tässä seminaarityössä vanhentumista ja kannemääräaikasäännöksiä tarkastellaan työsopimuslain mukaisten työntekijän saatavien osalta, jolloin velkojana on työntekijä ja velallisena työnantaja.

Työsopimuslain vanhentumista koskevat määräykset sisältyvät TSL 13:9:ään, joka koskee työsopimuslain mukaisen palkkasaatavan ja muunkin työsopimuslain mukaisen saatavan vanhentumista:

> 9 §. (15.8.2003/743) Vanhentuminen ja kanneaika. Työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Sama vanhentumisaika koskee myös muita tässä laissa tarkoitettuja saatavia.
>
> Työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisessa vanhentumisaika on kuitenkin kymmenen vuotta.
>
> Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu kuten 1 momentissa säädetään.

TSL 13:9:n mukaan vanhentumisen kannalta merkityksellistä on se, onko työsuhde vielä voimassa vai onko se päättynyt. Siten vanhentumissäännökset ovat jaoteltavissa sen mukaan, onko kyse *työsuhteen aikana* vai *työsuhteen päättymisen jälkeen* noudatettavista säännöksistä.

Erottelun taustalla on pyrkimys turvata työntekijän oikeudet työsuhteen aikana, mutta toisaalta saada työsuhteen päätyttyä riidat ratkaistaviksi nopeasti. Työsuhteen aikana kynnys saatavan perimiseen saattaa olla korkealla ja sen vuoksi vanhentumisajan on työsuhteen kestäessä oltava riittävän pitkä.[6] Työsuhteen päättymisen jälkeen riidat on sen sijaan syytä selvittää ripeästi.

---

2 Aurejärvi – Hemmo s. 114.
3 Aurejärvi – Hemmo s. 133.
4 HE 187/2002 vp s. 1 ja 43.
5 Havansi s. 29.
6 HE 187/2002 vp s. 91.

3. TSL 13:9 syntyhistoriasta

Vuoden 1868 vanhentumisasetuksen (Asetus määräajasta velkomisasioissa sekä julkisesta haasteesta velkojille 9.11.1868, jäljempänä ”VanhA”) mukaan saatavien yleinen vanhentumisaika oli aiemmin kymmenen vuotta. Samaa kymmenen vuoden vanhentumisaikaa noudatettiin aiemmin myös työsopimuslain mukaisten saatavien osalta eikä vuoden 1970 työsopimuslakiin (320/1970, ”VTSL”) sisältynyt sen tullessa voimaan 1.1.1971 erityissäännöstä saatavien vanhentumisajasta.[7]

Laki työsopimuksen irtisanomismenettelystä (124/84) tuli voimaan 1.9.1984, ja lain 25 §:n mukaan työntekijän oikeus kyseisessä laissa tarkoitettuun korvaukseen raukesi, mikäli kannetta ei ollut nostettu kahden vuoden kuluessa työsopimuksen irtisanomisesta.[8] Uusi laki ei vaikuttanut työsuhteen kestäessä noudatettuun vanhentumisaikaan.

Laki työsopimuksen irtisanomismenettelystä kumottiin 1.9.1991 voimaan tulleella lailla 596/1991 ja samalla tuli voimaan VTSL:n muutos (595/1991), jolloin VTSL:ään lisättiin kokonaan uusi työsopimuksen päättämismenettelyä koskeva 3 a luku. Kannemääräaikasäännös sisällytettiin modifioituna 3a luvun 47e §:ään. Uuden säännöksen mukaan kanne *työsopimuksen lakkaamista koskevissa asioissa* oli pantava yleisessä alioikeudessa vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen päättäminen oli lain tarkoittamalla tavalla toimitettu tai katsottava toimitetuksi.

> Oikeuskäytännössä VTSL 47e §:n soveltamisesta esimerkkinä KKO 1997:30: Työntekijä oli siirtynyt 1.2.1993 liikkeenluovutuksen seurauksena työnantaja A:n palveluksesta uuden työnantaja B:n palvelukseen. Työnantaja B:llä ei ollut tarjota työntekijälle pysyvästi työtä, ja B oli 2.4.1993 irtisanonut työntekijän työsuhteen päättymään 2.10.1993. Työntekijä katsoi, että hänen työsopimuksensa siirtämiselle liikkeenluovutuksen yhteydessä A:lta B:lle ei olisi ollut perusteita, koska hänen työtehtävänsä olivat pääosin jääneet työnantaja A:lle, jolla olisi ollut mahdollisuus edelleen työllistää hänet, ja työntekijä vaati A:lta vahingonkorvausta VTSL 51 §:n nojalla. Työntekijän vahingonkorvauskanne A:ta vastaan tuli vireille 30.3.1995. Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan asiassa oli kyse vahingonkorvauksesta, jota vaaditaan työsopimuksen rikkomisen johdosta, eikä kyseessä ollut VTSL 47e §:ssä tarkoitetusta työsopimuksen lakkaamista koskevasta asiasta. Kyseisessä lainkohdassa säädetty kahden vuoden kannemääräaika ei rajoittanut työntekijän oikeutta vaatia vahingonkorvausta eikä kannetta näin ollen voinut hylätä vanhentuneena. Vrt. KKO 1991:31.

Kun uusi työsopimuslaki (55/2001, ”TSL”) tuli voimaan 1.6.2001, VanhA oli edelleen voimassa olevaa oikeutta, ja TSL 13:9:ään kirjattiin epäsuorasti se, että työsuhteen voimassa ollessa noudatettiin edelleen työsopimuslain mukaisten saatavien vanhentumisaikana kymmenen vuoden vanhentumisaikaa (TSL 13:9.1 alkuperäisessä 55/2001 muodossaan).

---

7 Tiitinen – Kröger 2004 s. 579.

8 Lisäksi työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetussa laissa oli säännökset irtisanomisen toteuttamisesta ja riitauttamisesta sekä tähän liittyen erityinen kanneaikamääräys lain 16 §:ssä, ks. myös KKO 1991:189.

Kahden vuoden kannemääräaikasäännös sisällytettiin myös uuteen työsopimuslakiin, mutta laajennettuna siten, että kannemääräaika koski uudessa laissa henkilövahinkoja lukuun ottamatta kaikkia työsopimuslain mukaisia saatavia, eikä sitä enää noudatettu pelkästään työsopimuksen lakkaamista koskevissa asioissa. Kannemääräajan alkamisaika myös muuttui siten, että kahden vuoden kannemääräaika laskettiin nyt työsuhteen päättymisestä, eikä työsuhteen päättämisilmoituksen antamisesta.

VanhA kumottiin 1.1.2004 voimaan tulleella VanhL:lla, jolloin yleinen vanhentumisaika lyheni kolmeen vuoteen. Työsopimuslain mukaisten saatavien osalta uusi kolmen vuoden vanhentumissääntö katsottiin työntekijän oikeudellisen suojan tarve huomioon ottaen liian lyhyeksi.[9] Toisaalta aiempi kymmenen vuoden vanhentumisaika oli tarpeettoman pitkä. Työsopimuslain 13 luvun 9 §:n muuttamisesta annetulla lailla (743/2003) päädyttiin lopulta pääsääntönä viiden vuoden vanhentumisaikaan.[10]

4. Vanhentuminen työsuhteen aikana

4.1. Vanhentumisaika

4.1.1. Pääsääntö

Työsuhteen aikana työntekijän saatavat vanhenevat TSL 13:9:n mukaisesti pääsääntöisesti viiden vuoden kuluessa. Viiden vuoden vanhentumisaika koskee paitsi työntekijän palkkasaatavia, lähtökohtaisesti myös kaikkia muitakin työsopimuslain mukaisia saatavia.[11] Koska työsopimuslain mukaisella palkkasaatavalla on eri vanhentumisaika kuin esimerkiksi työaikalain mukaisilla saatavilla, on tärkeää erottaa se, kummasta saatavasta on kulloinkin kyse.[12]

4.1.2. Henkilövahingot

Poikkeuksen viiden vuoden vanhentumisajan pääsäännöstä muodostavat TSL 13:9.2:n tarkoittamat työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisesta aiheutuvat saatavat, joiden osalta noudatetaan kymmenen vuoden vanhentumisaikaa. Säännöksen soveltamispiiriin kuuluvat työtapaturmat ja työntekijän terveydentilahaitat, jotka ovat aiheutuneet työnantajan työolosuhteisiin kohdistuvien velvoitteiden laiminlyönneistä.

---

9 HE 187/2002 vp s. 91.

10 Vanhentumisajan lyheneminen uudella lailla kymmenestä vuodesta viiteen olisi saattanut joissain tapauksissa edellyttää kohtuuttoman nopeaa reagointia lainmuutokseen. Siksi samalla säädettiin, että saatava vanheni uuden säännöksen nojalla aikaisintaan kolmen vuoden kuluttua lain voimaantulosta, jollei kyseinen saatava myös aikaisempien säännösten mukaan vanhentuisi tätä ennen.

11 Viiden vuoden vanhentumisaika koskee myös työsopimuksen ja työehtosopimuksen perusteella maksettavia palkkasaatavia.

12 Ks. esim. TT 2004-122.

Työperäisillle sairauksille on tyypillistä se, että ne saattavat ilmaantua vuosienkin kuluttua työsuhteen päättymisestä.[13]

4.2. Vanhentumisajan alkamisajankohta

4.2.1. Palkkasaatava

TSL 13:9.1:n mukaan palkkasaatavan vanhentumisaika alkaa kulua erääntymispäivästä. Palkan erääntymispäivä eli palkanmaksupäivä on usein todettu työ- tai työehtosopimuksessa, mutta jos palkanmaksupäivää ei ole erillisin sopimusmääräyksin sovittu, palkanmaksupäivä määräytyy TSL 2:13–15:n mukaisesti. Peruspääsääntö on se, että palkka maksetaan palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Mikäli palkanmaksukaudesta ei ole sovittu erikseen mitään, on palkka maksettava vähintään kerran kuussa kuukauden viimeisenä päivänä. Vanhentumisaika lasketaan kunkin palkkaerän osalta erikseen kyseisen erän palkanmaksupäivästä lukien.

4.2.2. Muu saatava

Muilla kuin palkkasaatavilla vanhentumisajan alkamisajankohta voi olla hankalammin määriteltävissä, koska erikseen sovittua tai suoraan työsopimuslaista ilmenevää eräpäivää ei ole.

Työsuhteen voimassa ollessa ilmeneviä muita työsopimuslain mukaisia saatavia ovat ainakin TSL 12:1:een perustuvat työntekijän korvaussaatavat, joita voi syntyä työsuhteen aikana, mikäli työnantaja laiminlyö työsopimuslain mukaiset velvollisuutensa. Työsopimuslaissa ei ole erityistä säädöstä siitä, milloin vanhentumisaika alkaa muun kuin palkkasaatavan osalta, joten vanhentumisajan alkaminen määräytyy VanhL:n mukaisesti.[14] Siten työsopimuslain mukaisen korvausvelan vanhentumisaika alkaa VanhL 7.1 §:n mukaisesti siitä, kun työntekijä on saanut tietää vahingosta ja siitä vastuussa olevasta, tai kun työntekijän olisi pitänyt saada niistä tietää. Tärkeää on kuitenkin huomata se, että muuhun kuin henkilövahinkoon perustuva korvausvelka vanhenee VanhL 7.2 §:n mukaan joka tapauksessa viimeistään kymmenen vuoden kuluessa vahinkoon johtaneesta tapahtumasta.

Mikäli kyse on työperäisen sairauden aiheuttaman vahingon korvaamisesta, voi vahinko ilmetä vasta vuosienkin kuluttua. Perussääntö on tällöinkin se, että vanhentuminen alkaa vasta, kun työntekijä on saanut tiedon vahingosta ja siitä vastuussa olevasta, tai hänen olisi pitänyt saada tietää niistä. Pelkkä oireiden ilmeneminen ei välttämättä aloita vanhentumisajan kulumista, vaan vanhentumisaika alkaa kulua vasta, kun

[13] Tiitinen – Kröger 2008 s. 712.
[14] Ks. HE 187/2002 vp s. 91.

sairaus tai vamma on riittävässä määrin tunnistettu ja vahinko tullut niin merkittäväksi, että korvausvaatimuksen esittämistä voidaan pitää perusteltuna.[15]

Esimerkkinä vanhentumisajan alkamisajankohdan määrittämisen vaikeudesta voidaan ottaa TSL 2:5.1 mukaisen velvoitteen rikkomisesta aiheutunut vahinko. TSL 2:5.1:n mukaan mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä osa-aikatyöntekijöilleen sopiviin tehtäviin, on työnantajan tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöilleen. Mikäli työnantaja laiminlyö tarjota lisätyötä osa-aikatyöntekijöilleen, on osa-aikatyöntekijä oikeutettu saamaan työnantajalta TSL 12:1:n mukaista vahingonkorvausta. Korvausvelka osa-aikatyöntekijälle vanhenee TSL 13:9.1:n ja VanhL 7.1 §:n mukaisesti viiden vuoden kuluessa siitä, kun työntekijä on saanut tietää vahingosta ja sen aiheuttajasta tai hänen olisi pitänyt saada niistä tietää. Vanhentumisajan alkamisajankohdan määrittäminen saattaa kuitenkin aiheuttaa hankaluutta ja vaihtoehtoja vanhentumisajan alkamisajankohdalle voi olla useita.

TSL 2:5.1:n osalta vanhentumisen voitaisiin mielestäni ajatella alkavan esimerkiksi siitä, kun kyseisissä työtehtävissä, joita osa-aikatyöntekijälle olisi voitu tarjota, on työnantajan palveluksessa aloittanut uusi työntekijä. Edellytyksenä on luonnollisesti se, että uuden työntekijän aloittaminen on ollut kohtuudella osa-aikatyöntekijän havaittavissa. Voidaan miettiä myös, voisiko vanhentuminen alkaa tätä aiemminkin. Esimerkiksi jos rekrytointi on yrityksessä tapahtunut ilmoittamalla työpaikasta avoimesti työpaikalla siten, että osa-aikatyöntekijä on voinut havaita hänelle sopivia työtehtäviä olevan yrityksessä tarjolla, voisiko vanhentumisen ajatella alkavan ilmoituksen julkaisemisesta? Tässä vaiheessa varsinaista vahinkoa ei ole kuitenkaan voinut vielä aiheutua, koska työtehtävätkään eivät olisi vielä alkaneet – siten ei ole vielä teoreettistakaan palkan menetystä tapahtunut. Siten luontevalta vaikuttaa se, että vanhentumisen alkamispäivä olisi sama kuin uuden työntekijän työsuhteen alkamispäivä, tai työsuhteen alkamisen jälkeinen ensimmäinen palkkapäivä, koska tuolloin vahinkoa on jo konkreettisesti aiheutunut. Mikäli työntekijä on ollut uuden työntekijän rekrytointivaiheessa esim. sairaslomalla tai ei muutoin olisi voinut kohtuudella havaita uuden henkilön palkkaamista, voi vanhentumisaika alkaa myöhemminkin. Joka tapauksessa tällainen korvausvelka vanhenee VanhL 7.2 §:n mukaan viimeistään kymmenen vuoden kuluessa vahinkoon johtaneesta tapahtumasta, riippumatta siitä, onko vahinko tullut vahingonkärsineen tietoon vai ei.

> Mielenkiintoinen tilanne syntyy silloin, jos työnantaja on palkannut yritykseen esim. 15.12.2003 lukien työntekijän sellaisiin työtehtäviin, joita olisi TSL 2:5.1:n perusteella tullut tarjota yrityksen palveluksessa jo olleelle osa-aikatyöntekijälle, mutta yritys on niin iso, ettei työntekijä ole voinut havaita asiaa, ja huomaa vasta sattumalta esim. 9.12.2008, että tällainen henkilö on palkattu yritykseen lähes viisi vuotta aiemmin. Uskaltaako työntekijä luottaa siihen, että vanhentumisaika alkaa kulua vasta nyt kun vahinko on tullut hänen tietoonsa, jolloin hän voisi miettiä mahdollisia jatkotoimiaan asiassa vielä muutaman vuoden, vai pitäisikö hänen katkaista saatavansa vanhentuminen vii-

[15] Tiitinen – Kröger 2008 s. 713.

meistään 15.12.2008? VanhL 7.1 § huomioon ottaen työntekijä voisi mielestäni perustellusti olettaa, ettei vanhentumisaika ole käynnistynyt vielä 15.12.2003, mikäli ei ole voitu edellyttää osa-aikatyöntekijän havainneen uuden työntekijän palkkaamista, ja vanhentumisajan voitaisiin ajatella alkavan vasta nyt 9.12.2008. Myöhemmin saattaa kuitenkin olla vaikea näyttää toteen sitä, että osa-aikatyöntekijä ei ole tosiasiallisesti tiennyt toisen henkilön palkkaamisesta ennen kuin vasta 9.12.2008. Siten jos vanhentumisen katkaisua ei toimiteta ennen 15.12.2008, sisältyy tähän riski vähintäänkin sen kysymyksen osalta, olisiko työntekijän tullut tietää rekrytoinnista jo aiemmin.

4.3. Miten vanhentumisen katkaisun on tapahduttava

Vanhentuminen voidaan työsuhteen aikana katkaista vapaamuotoisin katkaisukeinoin siten kuin velan vanhentuminen yleensäkin on katkaistavissa, esimerkiksi muistuttamalla työnantajaa todisteellisesti saatavasta. Vanhentumisen katkaisee myös se, että työnantaja tunnustaa saatavan olemassaolon. Vanhentumisen katkaisusta alkaa uusi viiden vuoden vanhentumisaika, henkilövahinkojen osalta uusi kymmenen vuoden vanhentumisaika.

Työsuhteen voimassaolon aikana vanhentumisen katkaisu ei edellytä kanteen nostamista tuomioistuimessa, vaan saatava voidaan ainakin teoriassa pitää voimassa jopa vuosikymmenet pelkästään muistuttamalla velasta, edellyttäen tietysti, että työsuhde on koko ajan voimassa.

4.4. Milloin vanhentumisen katkaisun on viimeistään tapahduttava

Vanhentuminen tulee katkaista viimeistään vanhentumisajan viimeisenä päivänä. Mikäli vanhentumisaika on viisi vuotta, on vanhentumisajan viimeinen päivä saatavan erääntymispäivästä laskien viiden vuoden kuluttua oleva sama kalenteripäivä.

TSL 13:9.1 ja 2:ssa todetut vanhentumisajat ovat niin sanottuja *materiaalisia määräaikoja* erotukseksi *prosessuaalisista määräajoista,*[16] eikä niihin sen vuoksi sovelleta MAL:ia. Koska TSL 13:9.1 ja 2:n mukaiset vanhentumisajat voidaan katkaista vapaamuotoisin katkaisutoimin, voi katkaisutoimen suorittaa milloin vain vanhentumisajan viimeisenä päivänä, virka-ajan jälkeenkin, edellyttäen, että vanhentumisajan katkaisu tapahtuu ennen kuin vuorokausi vaihtuu eli viimeistään klo 23.59.59.[17] Koska vapaaehtoisen katkaisutoimen voi tehdä myös arkilauantaina tai pyhäpäivänä, ei vanhentumisen katkaisua voi jättää näitä seuraavalle arkipäivälle, mikäli vanhentumisajan viimeinen päivä osuu viikonloppuun tai muuhun pyhäpäivään. Vapaamuotoinen katkaisutoimi ei siten ole ns. pyhäpäiväpitenemisen piirissä.[18]

---

16 Havansi s. 55.
17 Havansi s. 63.
18 Havansi s. 174.

5. Vanhentuminen työsuhteen päätyttyä

5.1. Vanhentumisaika

5.1.1. Pääsääntö

Työsuhteen päätyttyä työsopimuslain mukaiset palkka- ja muut saatavat vanhenevat TSL 13:9.3:n mukaisesti pääsääntöisesti kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Mikäli saatava vanhenee kuitenkin TSL 13:9.1 ja 2:n perusteella jo ennen kuin kaksi vuotta on kulunut työsuhteen päättymisestä, ei TSL 13:9.3:n kanneaikamääräys pidennä vanhentumisaikaa, vaan vanhentuminen on katkaistava ennen TSL 13:9.1 ja 2 mukaisten vanhentumisaikojen kulumista umpeen.

5.1.2. Henkilövahingot

Poikkeuksen kahden vuoden säännöstä muodostavat työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisesta aiheutuvat saatavat, joiden osalta noudatetaan kymmenen vuoden vanhentumisaikaa, vaikka työsuhde olisikin päättynyt.

5.1.3. Ilmeisen tulkinnanvaraiset työehtosopimusmääräykset

Poikkeuksen kahden vuoden säännöstä muodostavat lisäksi ne tilanteet, joissa työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina. Tällöin saatavat vanhenevat viidessä vuodessa.[19]

Tämä poikkeus sisällytettiin lakiin lainmuutoksella 743/2003. Erityissäännös koskee ainoastaan liittojen välillä tulkinnanvaraisiksi osoittautuneita työehtosopimusmääräyksiä, ja muiden työehtosopimusmääräyksiin perustuvien saatavien osalta noudatetaan kahden vuoden kannemääräaikasääntöä.[20]

5.1.4. Odotusajan palkka

TSL 2:14.2 sisältää odotusajan palkkaan liittyvän vanhentumissäännökseen rinnastettavissa olevan erityismääräyksen.

Säännöstä sovelletaan, jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä. Tällöin työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästymisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen

[19] Esim. TT 2006-14.
[20] Tiitinen – Kröger 2008 s. 716.

päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta.

5.2. Vanhentumisajan alkamisajankohta

5.2.1. Työsuhteen päättymispäivä

Työsuhteen päätyttyä kahden vuoden kannemääräaika lasketaan työsuhteen päättymisestä lukien. Työsuhteen katsotaan päättyvän työsuhteen viimeisenä päivänä.

Työsuhteen päättymispäivän todentaminen ei ole ongelmallista, jos työnantaja on antanut työsuhteen päättämisen yhteydessä työntekijälle TSL 9:5:n mukaisen kirjallisen päättymisilmoituksen, jossa on mainittuna työsuhteen päättymispäivämäärä. Mikäli taas työntekijä ja työnantaja sopivat työsuhteen päättämisestä, mainitaan tällaisessakin sopimuksessa yleensä päivä, jolloin työsuhde päättyy. Mikäli työsuhteen päättymispäivä ei ilmene asiakirjoista, on olettamana se, että työsuhde on päättynyt irtisanomisajan kuluttua siitä päivästä, jolloin irtisanomisesta on ilmoitettu. Jos työsuhde on voitu irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työsuhde päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana päättymisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle.[21]

5.2.2. Liikkeenluovutustilanne

Silloin kun työnantaja on vaihtunut liikkeenluovutuksen johdosta, herää kysymys siitä, onko työsuhde edelliseen työnantajaan (liikkeenluovuttajaan) päättynyt. Liikkeenluovutuksen yhteydessä TSL 1:10.2:n mukaisesti liikkeensä luovuttavan työnantajan voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen luovutuksensaajalle eli liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Näin työntekijän työsuhde ei pääty, vaan pysyy voimassa. Liikkeenluovutuksen jälkeen työsuhteen osapuolina ovat työntekijä ja luovutuksensaaja. Liikkeenluovuttaja ei ole enää työsuhteen osapuoli, mutta TSL 1:10.2 sisältämän erityismääräyksen mukaan luovuttaja ja luovutuksensaaja vastaavat yhteisvastuullisesti työntekijään nähden ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta. Lainkohdassa ei ole todettu, kuinka pitkään tämä luovuttajan vastuu työntekijään nähden jatkuu. Voitaisiinko ajatella, että vastuu päättyy, kun TSL 13:9.3:n mukainen kannemääräaika on kulunut liikkeenluovutuksen tapahtumisesta?

> Esimerkkinä voidaan ajatella seuraavaa tapausta: palkkasaatava on erääntynyt 31.8.2006 ja liikkeenluovutus on tapahtunut 1.11.2006. Työntekijä on edelleen työsuhteessa luovutuksensaajaan. Voiko työntekijä kohdistaa 9.12.2008 nostetulla kanteella vaatimuksensa entiseen työnantajaansa (liikkeenluovuttajaan), vai voidaanko ajatella, että työnteki-

[21] Koskinen ym. s. 329

> jän työsuhde liikkeenluovuttajaan päättyi liikkeenluovutuksen yhteydessä 1.11.2006, jolloin TSL 13:9.3:n kannemääräaika olisi jo kulunut umpeen 1.11.2008 ja työntekijän saatava liikkeenluovuttajaan kohdistettuna olisi siten vanhentunut.

Laista ei löydy kysymykseen suoraa vastausta, mutta liikkeenluovuttaja-työnantajan näkökulmasta katsoen epävarma oikeustila jatkuu kohtuuttoman pitkään, jos työntekijä voi pitää vaatimuksensa voimassa vapaamuotoisin vanhentumisen katkaisukeinoin vuosikaudet, mikäli vain työsuhde luovutuksensaajaan jatkuu. VanhL 19.1 § huomioon ottaen selvää on se, että vähintäänkin vanhentumisen katkaisutoimi on kohdistettava erikseen sekä luovuttajaan että luovutuksensaajaan saatavan pitämiseksi voimassa. Olisin kuitenkin taipuvainen olemaan sitä mieltä, että saatavan pysyttämiseksi voimassa liikkeenluovuttajaan nähden tulisi kanne liikkeenluovuttajaa vastaan nostaa kahden vuoden kuluessa liikkeenluovutuksesta. Perusteluna tälle on se, että muutoin epävarma oikeustilanne jatkuu liikkeenluovuttajan näkökulmasta kohtuuttoman pitkään.

> Edellä kohdassa 3 referoidun tapauksen KKO 1997:30 valossa voidaan esittää toisenlainenkin näkökulma, onhan kyseisessä tapauksessa nimenomaisesti sanottu se, että sinänsä liikkeenluovutukseen liittyneessä tapauksessa ei ollut kyse työsopimuksen lakkaamista koskevasta asiasta, ja siksi kahden vuoden kanneaikamääräys ei korkeimman oikeuden tuomion mukaan tullut noudatettavaksi. KKO 1997:30:n osalta on kuitenkin huomattava se, että se on annettu VTSL 47e §:n ollessa vielä voimassa, ja VTSL 47e §:n kahden vuoden kanneaikamääräys on ollut sisällöltään olennaisesti erilainen nykyiseen TSL 13:9.3:een verrattuna. Korkein oikeus on ko. tapauksessa ratkaissut sen seikan, onko liikkeenluovutussääntöjen rikkominen ollut VTSL 47e §:n tarkoittamalla tavalla työsopimuksen lakkaamista koskeva asia, eikä KKO ole varsinaisesti ratkaissut sitä kysymystä, onko työsuhde liikkeenluovuttajaan päättynyt liikkeenluovutuspäivänä.

Kysymys on ollut liitännäisesti esillä tapauksessa TT 2003-99. Tapaus TT 2009-99 koski tilannetta, jossa rakennushallituksen siivoustoiminta ja kiinteistöhuolto oli siirtynyt liikkeenluovutuksessa rakennushallitukselta (eli Suomen valtiolta) Engel Palvelut Oy:lle. Eräät työntekijät vaativat Engel Palvelut Oy:ltä mm. VTSL 51 §:n mukaista vahingonkorvausta sen vuoksi, että rakennushallitus oli irtisanonut heidät, vaikka heidän työsuhteensa olisi pitänyt siirtyä liikkeenluovutuksen myötä Engel Palvelut Oy:lle. Työntekijöiden kanteen perusteissa todetaan, että Suomen valtiota ei ole haastettu asiaa vastaajaksi, koska työsopimuslain mukainen kahden vuoden kanneaika oli kulunut umpeen. Ainakin tässä tapauksessa kantaja on siten arvioinut TSL 13:9.3 tulevan sovellettavaksi liikkeenluovutustilanteessa niin, että kanne pitäisi liikkeenluovuttajaa kohtaan nostaa kahden vuoden kuluessa liikkeenluovutuksesta.

5.3. Miten vanhentumisen katkaisun on tapahduttava

Työsuhteen päätyttyä TSL 13:9.3 mukaisen vanhentumisen katkaisutavaksi hyväksytään lähtökohtaisesti vain saatavan velkomista koskevan kanteen vireille paneminen. Vanhentumisen katkaisukeinoiksi ei siten työsuhteen päättymisen jälkeen enää käy

vapaamuotoinen muistuttaminen velasta kuten työsuhteen voimassa ollessa eikä sekään, että työnantaja tunnustaisi saatavan olemassaolon. Vapaamuotoisesti voi työsuhteen päättymisen jälkeen katkaista ainoastaan henkilövahingon korvaamisesta aiheutuvan tai ilmeisen tulkinnanvaraiseen työehtosopimusmääräykseen perustuvan saatavan vanhentumisajan, koska niihin ei sovelleta TSL 13:9.3:n kanneaikamääräystä.

Mikäli TSL 13:9.1 tai 2:n mukaan saatava vanhenisi jo ennen kuin kaksi vuotta on kulunut työsuhteen päättymisestä, on TSL 13:9.1 ja 2:n mukainen vanhentuminen mielestäni katkaistavissa työsuhteen päättymisen jälkeenkin vapaamuotoisella vanhentumisen katkaisutoimella, kunhan huolehditaan siitä, että lisäksi viimeistään kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä saatavan perimiseksi nostetaan kanne. Työsuhteen päättymisen jälkeen ei vapaamuotoisen vanhentumisen katkaisutoimesta ala kulua uutta samanpituista vanhentumisaikaa kuten normaalisti käy silloin, kun työsuhde on vielä voimassa.[22]

5.4. Milloin vanhentumisen katkaisun on viimeistään tapahduttava

Työsuhteen päättymisen jälkeen on vanhentumisen katkaisemiseksi kanne pantava vireille kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Koska kyse on prosessuaalisesta määräajasta, TSL 13:9.3 mukaisen kahden vuoden kannemääräajan laskemiseen ja kanteen vireillepanoon sovelletaan MAL:ia.

MAL 3 §:n mukaan aika, joka määräytyy vuosina nimitetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräkuukauden päivänä, joka vastaa sanottua päivää. Mikäli työsuhde on päättynyt esimerkiksi 30.11.2006, tulisi kanne laittaa vireille lähtökohtaisesti vastaavana päivänä kahden vuoden päästä eli 30.11.2008. Kun 30.11.2008 on kuitenkin pyhäpäivä, tapahtuu niin sanottu *pyhäpäiväpiteneminen* MAL 5:1 §:n mukaisesti siten, että kanteen voi laittaa vireille ensimmäisenä arkipäivänä pyhäpäivän jälkeen ja luonnollisesti siten, että haastehakemus on perillä ennen virastoajan päättymistä klo 16.15 (MAL 6.1 §).[23]

6. Vanhentumissäännöksen pakottavuus

TSL 13:6:n mukaan sopimukset, joilla vähennetään työntekijälle työsopimuslain mukaan kuuluvia oikeuksia, ovat mitättömiä, ellei laissa ole erikseen toisin todettu. TSL 13:9:n mukaisia vanhentumis- ja kannemääräaikoja ei siten voi työsopimusmääräyksin lyhentää työntekijän vahingoksi. Mikäli TSL 13:9:ää lyhyemmästä vanhentumis- tai kannemääräajasta on työsopimuksessa sovittu, on tällainen ehto TSL 13:6:n mukaan

---

[22] Lukuun ottamatta henkilövahinkojen korvaussaatavia ja ilmeisen tulkinnanvaraisiin työehtosopimusmääräyksiin perustuvia saatavia.

[23] Havansi s. 57.

mitätön. Vanhentumis- ja kannemääräajan lyhentäminen ei ole TSL 13:7:n mukaan mahdollista myöskään työehtosopimusmääräyksin.[24]

Koska TSL 13:6 kieltää ainoastaan työntekijän oikeuksia vähentävät muutokset, herää kysymys, olisiko mahdollista sopimuksin pidentää TSL 13:9:n mukaista vanhentumis- tai kanneaikaa. Havansin mukaan kahden vuoden kanneaikaa pidentävä sopimus voisi olla sallittu, Tiitisen ja Krögerin mukaan taas TSL 13:9:n sisältämästä kanneaikasäännöksestä ei saa poiketa työnantajan eli velallisen vahingoksi.[25]

VanhL 3.1 §:ään on sisällytetty ehdoton kielto poiketa vanhentumissäännöksistä velallisen vahingoksi.[26] TSL 13:9:ää koskevassa hallituksen esityksessä HE 187/2002 on todettu, että vanhentumiseen liittyvät kysymykset ratkaistaan toissijaisesti VanhL:n säännösten mukaisesti. Kun työsopimussuhteessa velallisena TSL 13:9:n osalta on työnantaja, ei ainakaan viiden ja kymmenen vuoden vanhentumisajan pidentämistä työntekijän eduksi voida näin ollen pitää VanhL 3.1 § huomioiden sallittuna.

7. Vanhentumisen oikeusvaikutukset

VanhL 14.1 §:n mukaan velallisen velvollisuus suorittaa velka lakkaa, kun velka on vanhentunut.

Mikäli saatava on vanhentunut joko varsinaisen vanhentumisajan umpeutumisen tai kannemääräajan ylittymisen takia, ei työntekijällä ole oikeutta saada tuomioistuimessa suoritustuomiota saatavastaan. Työnantajan on kuitenkin esitettävä väite vanhentumisen tapahtumisesta, sillä tuomioistuimen ei tule ottaa vanhentumista viran puolesta huomioon. Jos kannevaatimuksessa tarkoitettu saatava on vanhentunut ja työnantaja esittää vanhentumisväitteen, kanne tulee hylätä. Vanhentuminen ei siten merkitse prosessinedellytysten puuttumista, joka aiheuttaisi vaatimuksen jättämisen tutkimatta.[27]

Täysin vaikutuksettomaksi ei vanhentunut saatava silti välttämättä jää. Ns. kuittausedellytysten täyttyessä vanhentuneen saatavan velkojalla eli työntekijällä on mahdollisuus käyttää VanhL 15.2 §:n mukaisesti omaa vanhentunuttakin saatavaansa työnantajan häneltä olevan vastasaatavansa kuittaamiseen. Mikäli taas työnantaja on epähuomiossa lyhentänyt vanhentunutta velkaa, ei työnantajalla ole VanhL 14.2 §:n mukaan oikeutta saada työntekijältä takaisin suorituksia, jotka työnantaja on tehnyt vanhentuneen velan lyhentämiseksi.

---

24 Ks. myös TT 2006-88.

25 Ks. Havansi s. 275 ja vrt. Tiitinen – Kröger 2008 s. 711.

26 Havansi s. 278.

27 Aurejärvi – Hemmo s. 143 sekä TT 2008-12 ja TT 2006-106.

Lähteet

Aurejärvi, Erkki – Hemmo, Mika: Velvoiteoikeuden oppikirja. 3. painos. Helsinki 2007.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 157/2000 vp)*.

Hallituksen esitys Eduskunnalle velan vanhentumista ja julkista haastetta koskevan lainsäädännön uudistamisesta *(HE 187/2002 vp.)*.

Havansi, Erkki: Määräajat ja oikeudenkäynti. 1. painos. Porvoo 2004.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. 2. painos. Juva 2006.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. 1. painos. Porvoo 2003.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 3. painos. Jyväskylä 2004.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 4. painos. Helsinki 2008.

Vesa Komulainen

Kilpailevan toiminnan kielto

1. Johdanto

Työsopimuslain 3 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan (1.6.2001 voimaan tullut työsopimuslaki 26.1.2001/55) työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.[1] Velvollisuus välttää kilpailevaa toimintaa on osa työntekijän yleistä uskollisuusvelvollisuutta, josta on yleissäännös työsopimuslain 3 luvun 1 §:ssä.

Työntekijä ei myöskään saa työsuhteen kestäessä ryhtyä sellaisiin toimenpiteisiin kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi, joita ei edellä mainitut lähtökohdat huomioiden voida pitää hyväksyttävinä.

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

Kilpailevaa toimintaa koskevan säännöksen vastainen toiminta voi johtaa myös työsuhteen purkamiseen tai irtisanomiseen. Kilpailevaa toimintaa ja sen valmistelua koskevassa aiemmassa oikeuskäytännössä (Työsopimuslain 320/1970 2 luvun 16 §) on ollut kysymys lähinnä työsuhteen purkamisen edellytyksistä (esim. KKO 1984 II 131, KKO 1990:37, KKO 1995:47).[2]

---

1 Kilpailevaa toimintaa rajoittavan säännöksen lisäksi työntekijän uskollisuusvelvollisuutta sääntelevät ammatti- ja liikesalaisuutta koskeva työsopimuslain 3 luvun 4 § sekä kilpailukieltosopimusta koskeva työsopimuslain 3 luvun 5 §.

2 KKO 1984 II 131: Tilitoimiston kirjanpitäjä oli työnantajaltaan salaa ryhtynyt äänettömäksi yhtiömieheksi kommandiittiyhtiönä samalla talousalueella perustettuun uuteen tilitoimistoon, jonka vastuunalainen yhtiömies oli kirjanpitäjän aviopuoliso. Uuden tilitoimiston toiminta oli aloitettu kirjanpitäjän työsuhteen kestäessä. Kysymyksessä katsottiin olevan hyvän tavan vastainen kilpailuteko, jonka takia työnantajalla oli oikeus purkaa kirjanpitäjän työsopimus.
KKO 1990:37: Työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen perustamisen suunnittelemista työntekijän toimesta ei pidetty työsopimuslain 16 §:n 1 momentissa tarkoitettuna kilpailutekona, jonka perusteella työnantajalla olisi ollut oikeus heti purkaa työsopimus. Työntekijälle, jonka työsopimus oli laillisetta syyttä purettu, oli suoritettava irtisanomisajan palkan lisäksi sitä vastaava lomakorvaus. (Ään.)
KKO 1995:47: Lomautettu työntekijä oli tehnyt työnantajansa tarjouksen kanssa kilpailevan urakkatarjouksen ja saanut urakan suorittaakseen. Tekemällä omaan lukuunsa urakkatarjouksen työntekijä ei ollut pelkästään pyrkinyt ottamaan vastaan työsopimuslain 30 §:n 3 momentissa tarkoitettua muuta työtä vaan hänen menettelynsä oli ollut työsopimuslain 16 §:ssä tarkoitettu, työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka oli ilmeisesti vahingoittanut työnantajaa. Työntekijän katsot-

Kilpailevaan toimintaan ja sen valmisteluun liittyy läheisesti työsopimuslain 3 luvun 4 §:ssä säädetty työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuden hyödyntämisen ja ilmaisemisen kielto. Liike- ja ammattisalaisuuden hyödyntämis- ja ilmaisemiskielto on työsopimuslain 3 luvun 4 §:ssä sidottu palvelussuhteen kestoon, ellei työntekijä ole saanut tietoja oikeudettomasti, jolloin kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.[3]

Liikesalaisuuksia suojataan myös rikosoikeudellisin säännöksin. Yrityssalaisuuden rikkomista koskevassa rikoslain 30 luvun 5 §:n 2 momentin mukaan toisen palveluksessa olleen työntekijän osalta kielto ilmaista yrityssalaisuutta jatkuu kaksi vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen. Onko säännösten ajallisen soveltamisen osalta kysymyksessä merkityksellinen ristiriita?

Tässä kirjoituksessa käsitellään edellä mainittuja asioita kahtena kokonaisuutena: toisaalta kilpailevan toiminnan luonnetta ja siihen liittyvää korvausvastuuta; toisaalta ammatti- ja liikesalaisuuden käsitettä sekä oikeutta tietojen hyödyntämiseen työsuhteen päättymisen jälkeen.

2. Kilpailevan toiminnan luonteesta ja sen valmistelusta

Velvollisuus välttää kilpailevaa toimintaa on osa työsopimuslain 3 luvun 1 §:ssä säädettyä työntekijän yleistä uskollisuusvelvoitetta. Työntekijä ei saa ryhtyä työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaiseen kilpailutekoon, joka ilmeisesti vahingoittaisi työnantajaa. Työntekijä ei ole myöskään oikeutettu käyttämään hyödykseen eikä ilmaisemaan työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia.

Kilpailevalta toiminnalta edellytetään työsopimuslain säännöksessä sitä, että se ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Pelkkä mahdollisuus vahingon syntymiseen ei siten ole riittävää. Kysymys ei ole säännöksen kieltämästä toiminnasta, jos työnantaja on tietoinen kilpailevasta toiminnasta jo työsuhdetta solmittaessa, vaikka säännöksessä ei ole tästä asiasta enää aikaisemman lain kaltaista nimenomaista mainintaa.[4]

Kilpailevaa toimintaa koskeva työsopimuslain 3 luvun 3 §:n 1 momentin säännös perustuu aikaisemmin voimassa olleen työsopimuslain 16 §:n kilpailevaa työsopimusta koskevaan säännökseen.[5] Säännös rajoittaa kilpailevan toiminnan osalta kaikkea toimintaa eikä vain toisen työnantajan kanssa tehtyjä kilpailevia työsopimuksia. Työntekijän toiminnan sallittavuutta arvioitaessa on aina otettava huomioon sekä työn luonne että työntekijän asema. Säännöksen tulkintaan vaikuttaa merkittävästi perustuslain 18 §:n 1 momentin säännös oikeudesta työhön ja elinkeinonvapauteen. Sen mukaan jokaisel-

---

tiin menettelyllään törkeällä tavalla rikkoneen työsopimuslain 16 §:n 1 momentissa olevaa kieltoa. Sen vuoksi yhtiöllä oli työsopimuslain 43 §:n edellyttämä tärkeä syy purkaa työsopimus.

3 Oikeudettomuus tässä kohdassa tarkoittaa ainakin ei-luottamusasemassa olevaa työntekijää tai muuta tahoa, jolla ei ole tiedon saamiseen oikeutta asemansa perusteella.

4 HE 157/2000 vp s. 79 ja Tiitinen – Kröger s. 211–212.

5 Ks. HE 157/2000 vp s. 79.

la on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Kilpailevan toiminnan rajoittamisen on katsottu merkitsevän tämän perusoikeuden rajoittamista. Tämän takia asiasta on tullut säätää mahdollisimman täsmällisesti.[6] Työnantajan organisaatiossa ylempänä oleville työntekijöille voidaan asettaa laajempi uskollisuusvelvollisuus kuin alempana oleville ja siksi heidän oikeutensa harjoittaa työnantajansa kanssa kilpailevaa toimintaa voi olla rajoitetumpaa. Työnantajan toimialan kilpailutilannekin saattaa vaikuttaa työntekijän oikeuteen toimia toisen työnantajan palveluksessa tai omaan lukuunsa.[7] Pykälän 1 momentin tulkinnassa on otettava huomioon korkeimman oikeuden tulkinnat vuoden 1970 työsopimuslain 16 §:stä.[8]

Kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus ei tarkoita työnantajan yksinoikeutta työntekijänsä työvoimaan. Osa-aikatyötä tekevällä ja lomautetulla työntekijällä on oikeus hakeutua toisellekin työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta johdu muuta. Kilpailevaa toimintaa koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta. Työehtosopimuksissa ei ole mahdollista sopia työntekijän oikeuksia tiukentavista ehdoista.[9] Työnantajalla ei esimerkiksi ole yleensä oikeutta kieltää työntekijää tekemästä vapaa-aikanaan toista työtä, jollei se kilpaile varsinaisen työn kanssa. Työnantaja voi kieltää sivutoimen, jos sen hoitaminen vaikeuttaa päätoimen hoitamista. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, millaisia sivutoimia työntekijällä saa olla ja pitääkö niihin olla työnantajan lupa. Myös eräissä työehtosopimuksissa kuten Viestinnän keskusliiton ja Suomen journalistiliiton työehtosopimuksessa on määräyksiä sivutoimista.[10]

Nykyisessä työsopimuslaissa on säännös myös kilpailevan toiminnan valmistelusta, joka aikaisemmin saattoi tulla esille työntekijän uskollisuusvelvoitteen mahdollisen rikkomisen arvioinnin yhteydessä. Kilpailevan toiminnan valmistelu voi alkaa siten, että työntekijä ryhtyy toimenpiteisiin tulevaa toimintaansa silmälläpitäen esimerkiksi tilojen tai lupien hankkimiseksi. Toisena vaiheena voi tulla kysymykseen toiminimen tai yrityksen perustaminen ja asiakkaiden hankkiminen esimerkiksi houkuttelemalla asiakkaita siirtymään perusteilla olevaan yritykseen.[11]

Säännöksen tarkoituksena ei ole muuttaa aiempaa käytäntöä. Työntekijän kontaktit ulkopuolisiin kilpaileviin yrityksiin eivät ole kiellettyjä. Työntekijällä on oikeus valmistella kilpailevia toimia ja informoida niistä työnantajaa niiden saavutettua työsuhteesta irrottautumisen suhteen merkittävän asteen. Yleensä pelkkä yrityksen perustamisessa mukana olo tai osakkuus kilpailevassa yhtiössä eivät riitä työsopimussuhteen päät-

---

6 Tiitinen – Kröger s. 208 ja HE 157/2000 vp s. 79.

7 HE 157/2000 vp s. 79, Tiitinen – Kröger s. 211 ja Rautiainen – Äimälä s. 97.

8 Ks. myös Tiitinen – Kröger s. 209–211 ja Rautiainen – Äimälä s. 97–98.

9 Tiitinen – Kröger s. 212.

10 Rautiainen – Äimälä 2007 s. 107, Tiitinen – Kröger s. 208 ja Kahri – Kairinen – Hietala – Kaivanto s. 172. Viestinnän keskusliiton ja Suomen journalistiliiton työehtosopimus 2008–2011: Toimittaja ja kuvaaja tarvitsevat päätoimeensa kuuluvalla alalla kustantajan luvan sivutoimelle. Soveltamisohjeen mukaan kulttuuritoimittaja saa ilman lupaa toimia toisen lehden urheilutoimittajana.

11 Koskinen 1991 s. 91–139.

tämisperusteeksi.[12] Sen sijaan yhteydenottoja työnantajan asiakkaisiin on yleensä arvioitu aktiivisena kiellettynä toimintana perustettavan yrityksen hyväksi tai kilpailevana toimintana.[13] Tapauksessa KKO 1984 II 131 tilitoimiston kirjanpitäjän, joka oli työnantajaltaan salaa ryhtynyt äänettömäksi yhtiömieheksi kommandiittiyhtiönä samalla talousalueella perustettuun uuteen tilitoimistoon, menettelyä pidettiin työsopimuksen purkamiseen oikeuttavana kilpailutekona.

Mitä enemmän työntekijä syyllistyy kilpailevaan toimintaan, sitä todennäköisemmin työsuhteen päättämisperusteet täyttyvät.[14] Työnantajan luottamus työntekijään voi kadota esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä avustaa perheenjäsentään tämän työnantajan kanssa kilpailevassa yrityksessä. Kilpailevan toiminnan kielto koskee myös irtisanomisaikaa.[15]

Merkitystä on annettu myös sille, onko työntekijän kilpaileva toiminta aiheuttanut vahinkoa työnantajalle ja sille, minkä verran työaikaa siihen on käytetty. Työntekijän tulee ottaa huomioon ulkopuoliselle taholle tekemänsä työn laatu ja mahdolliset ristiriidat työsopimuksen edellyttämien työtehtävien kanssa. Vaikka työnantaja olisi varoittanut työtekijää kilpailevan toiminnan harjoittamisesta ja työntekijä siten tietää toimintansa luvattomuudesta ja sen työnantajalle aiheuttamasta vahingosta, joutuu tuomioistuin arvioimaan asian objektiivisesti kyseisen toiminnan laadun ja laajuuden perus-

---

12 HE 157/2000 vp s. 80, Kairinen s. 239, Rautiainen – Äimälä s. 98 ja Kahri – Kairinen – Hietala – Kaivanto s. 174.

13 Helsingin hovioikeuden 27.4.2007 antama tuomio Nro 1407 asiassa S 05/2066: Copterline Oy:n (Copterline) ja Skärgårdshavets Helikoptertjänst Ab:n (SHT) välisessä riita-asiassa Copterlinen työntekijä oli ollut toimija molemmissa yhtiöissä. Copterlinessä hän oli ollut työsuhteisena helikopterilentäjänä sekä SHT:ssä osa-aikaisena lentotoiminnanjohtajana ja pääohjaajana. Copterline ja SHT olivat vuonna 1999 olleet kaksi kertaa kilpailutilanteessa keskenään tilanteessa, jossa molemmat yhtiöt olivat saaneet pelastushelikopterintoimintaa koskevat tarjouspyynnöt Ahvenanmaan maakuntahallitukselta sekä Medi-Heli ry:ltä. Työntekijän väitettiin työskennelleen SHT:n hyväksi ja työnantajansa Copterlinen etujen vastaisesti siten, että hänen menettelyään oli pidettävä epälojaalina työnantajaansa kohtaan. Asiassa oli kysymys myös siitä, oliko työntekijä rikkonut lojaliteettivelvollisuutensa kopioidessaan lentotoimintakäsikirjan SHT:n hyväksi, yrittäessään rekrytoida Copterlinen lentäjiä työsuhteensa aikana SHT:lle, kopioidessaan Copterlinen työvuorolistat SHT:lle ja pyrkiessään käyttämään Copterlinen kypäräspesifikaatioita SHT:n hyväksi. Copterline oli palkatessaan työntekijän tiennyt tämän tehtävistä SHT:ssä. Sen takia Copterlinen katsottiin hyväksyneen työntekijän toiminnan työntekijänä SHT:ssä. Työntekijä oli lisäksi ollut SHT:n hallituksen jäsen aloittaessaan työt Copterlinessä. Hallituksen jäsenyys ei ollut tiedossa, mutta työntekijä ei hallituksen jäsenenä ollut sillä tavoin osallistunut päätöksentekoon, että tekoa olisi voitu pitää hyvän tavan vastaisena ja työnantajaa ilmeisesti vahingoittavana kilpailutekona.

14 Työtuomioistuimen tuomion TT 1996-55 tarkoittamassa tapauksessa työntekijä oli tehnyt työsopimuksensa mukaista työtä toiselle yritykselle työaikana ja hän oli pyytänyt myös muita mukaan kyseiseen toimintaan eli jakamaan postinjakelun yhteydessä ulkopuolisen yrityksen mainoksia. Hän ei ollut kuitenkaan saanut korvausta toiminnastaan ja menettely ei ollut aiheuttanut työnantajalle sanottavaa vahinkoa. Työsuhteen päättämiskynnyksen ei tapauksessa katsottu ylittyvän. Arvioinnissa on huomioitu, että toiminta ei ollut todellisesti kilpailevaa, siitä ei aiheutunut sanottavaa vahinkoa, työntekijä ei saanut toiminnasta korvausta, työnantajan saamatta jääneet tulot olivat vähäisiä tai epävarmoja ja työntekijän käyttämä työaika oli vähäinen.

15 Koskinen 2002b s. 6.

teella.[16] Työntekijän antama aihe irtisanomiseen yleensä tällaisessa tilanteessa alentaa laittomaksi todetun työsopimuksen irtisanomisen johdosta työntekijälle maksettavia korvauksia.[17]

3. Kilpailevaan toimintaan liittyvä vahingonkorvausvastuu

Työntekijän vahingonkorvausvastuu kielletyn kilpailuteon tai sen valmistelun johdosta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n perusteella.[18] Työntekijän vastuu työnantajaansa kohtaan kytkeytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n kautta vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyihin perusteisiin.[19] Vahingosta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, hän on velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet.

Mikäli työntekijän menettely on ainoastaan yleisen lojaliteettiperiaatteen vastaista eikä riko kilpailevan toiminnan kieltoa tai liikesalaisuuksia koskevia määräyksiä kohdistuu korvausvastuu ainoastaan työntekijään.[20] Omaan lukuunsa kiellettyyn kilpailutekoon ryhtynyt työntekijä vastaa aiheuttamastaan vahingosta myös itse.

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää kilpailevan toiminnan takia olevan estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta. Toisen työnantajan työsopimuslain 3 luvun 3 §:n 3 momentin tarkoittama vahingonkorvausvastuu edellyttää, että uusi työnantaja on tietoinen työntekijän esteellisyydestä. Ilmaisulla ”aikaisempi työnantaja” työsopimuslain 3 luvun 3 §:n 3 momentissa ei tarkoiteta entistä työnantajaa, vaan tilannetta, jossa työntekijä samanaikaisesti työskentelee kahden työnantajan palveluksessa. Ns. toisen työnantajan vastuu määräytyy vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:n 1 momentin perusteella.[21]

---

16 TT 1987-43: Työntekijän olisi annetun varoituksen jälkeen tullut havaita, että hänen ulkopuolisille tekemänsä työt saattoivat olla sen laatuisia, että niiden suorittaminen yksityisesti saattoi olla ristiriidassa hänen työsopimuksensa edellyttämien työtehtävien kanssa. Museoviraston työntekijä oli luovuttanut tutkimusmateriaalia ulkopuolisille ja käyttänyt työaikaansa puhelinneuvotteluihin ulkopuolisten toimeksiantajien kanssa. Työntekijän ulkopuoliset työt olivat käsittäneet kahden museon perusnäyttelyn suunnittelun, erään museon perusnäyttelyn ja erikoisnäyttelyn suunnittelun sekä erään toisen museon näyttelyjulkaisun suunnittelun. Museoviraston puolesta ilmoitettiin asiassa, että virasto ei ollut harjoittanut maksullisena palveluna työntekijän ulkopuolisille tekemiin näyttelyiden suunnittelutöihin verrattavia töitä. Virasto olisi saattanut ottaa tällaisia tehtäviä suoritettavakseen, mikäli niistä olisi otettu yhteyttä museovirastoon.

17 Koskinen 2002b s. 12.

18 Tiitinen – Kröger s. 213.

19 Bruun s. 779 työsopimuslaki 12 luku 1 § 3 momentti: Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

20 Helsingin hovioikeuden 27.4.2007 antama tuomio Nro 1407 s. 19.

21 Tiitinen – Kröger s. 214, Kahri – Kairinen – Hietala – Kaivanto s. 175: Säännöksen periaatetta voitaneen soveltaa myös silloin, kun jälkimmäinen toiminta tapahtuu muuten kuin säännöksen sanamuodon mukaisesti uuden työsopimuksen perusteella kuten työurakkana tai toimeksiantona.

Uusi työnantaja vastaa solidaarisesti työntekijän kanssa aiemmalle työnantajalle aiheutuvasta taloudellisesta vahingosta. Toinen tulkintavaihto olisi pitää työsopimuslain 3 luvun 3 §:n tarkoittamaa työnantajan vastuuta itsenäisenä, jolloin henkilövahinkoon nähden irrallisen taloudellisen vahingon korvaaminen edellyttäisi vahingonkorvauslain 5 luvun 1 §:n mukaisia erittäin painavia syitä. Joka tapauksessa kysymys on muusta kuin sopimussuhteeseen perustuvasta vastuusta.[22]

Työsopimuslain 3 luvun 4 §:n nojalla liike- ja ammattisalaisuuden ilmaisseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menetelleen oikeudettomasti. Korvausvelvollisuuden välttäminen edellyttää salassa pidetyn tiedon saajalta vilpitöntä mieltä.[23]

Vahingon ja syy-yhteys edellytyksen toteennäyttäminen voi olla vaikeaa. Asiakkaiden siirtyminen työntekijän nimenomaisen toiminnan tuloksena myöhäisemmälle työnantajalle saattaa olla tyyppiesimerkki tilanteesta, jolloin taloudellisen vahingon osoittaminen käy päinsä ja korvausvastuu syntyy.[24]

Vanhemmasta oikeuskäytännöstä tapauksessa KKO 1986 II 110 markkinointipäällikkö oli irtisanomisaikana työnantajaltaan salassa sopinut toisen yhtiön edustuksen siirtymisestä työnantajalta markkinointipäällikön itsensä perustamalle yhtiölle. Markkinointipäällikkö, jonka tehtäviin oli kuulunut vastata ulkomaisen yhtiön tiettyjen tuotteiden markkinoinnista Suomessa oli työnantajansa myyntikampanjan aikana jarruttanut ja haitannut tuotteita koskeneita neuvotteluita ja tehnyt sittemmin kaupan perustamansa yhtiön puolesta. Markkinointipäällikön katsottiin rikkoneen työsopimuslakiin perustuvan lojaalisuusvelvollisuutensa. Oikeus arvioi vahingonkorvauslain 17 luvun 6 §:n perusteella työnantajalle aiheutuneen vahingon käyttäen arviointiperusteina saamatta jäänyttä myyntikatetta, alihintaan myydystä varastosta aiheutunutta vahinkoa sekä hyödyttömäksi osoittautuneen myyntikampanjan kustannuksia.

Helsingin hovioikeuden 27.4.2007 antamassa tuomiossa Nro 1407 Skärgårdshavets Helikoptertjänst Ab:n ja Copterline Oy:n välisessä asiassa S 05/2066 Copterline Oy:n vahingonkorvausvaatimus perustui väitteelle, jonka mukaan sen työntekijän epälojaalin toiminnan seurauksena Copterline ei ollut voittanut Ahvenanmaan maakuntahallituksen ja Medihelin järjestämiä tarjouskilpailuja. Vaaditut korvaukset koskivat Copterlinen saamatta jäänyttä voittoa sopimusten menettämisen johdosta. Hovioikeudessa oli ratkaistavana kysymys siitä, oliko työntekijän epälojaalin menettelyn ja sen seikan, ettei Copterline ollut menestynyt mainituissa tarjouskilpailuissa välillä sellainen syy-yhteys, että se perusti korvausvelvollisuuden työntekijälle ja sitä kautta myöhäisemmälle työnantajalle SHT:lle. Syy-yhteyden olemassaolo edellytti hovioikeuden tuomion mukaan sitä, että työntekijän lojaliteettivelvoitteen vastaisen toiminnan tuli olla välttämätön ja riittävä edellytys vahinkojen syntymiselle. Syy-yhteys työntekijän menettelyn ja väitetyn vahingon välillä jäi tässä tapauksessa kantajalta näyttämättä.

---

22 Bruun s. 779.
23 Koskinen 2002a s. 9.
24 Bruun s. 779.

Vaasan hovioikeuden 3.11.1993 antamassa tuomiossa asiassa S 92/866 kirjanpitäjä oli työsuhteensa voimassa ollessa perustanut työnantajansa toiminnan kanssa kilpailevan toimiston, vienyt työnantajansa tietyn toimipisteen asiakkaiden kirjanpitoaineiston pois työnantajansa tiloista ja hyödyntänyt sitä omassa käytössään. Työntekijä tuomittiin maksamaan työnantajalleen vahingonkorvausta työnantajan toiminnan loputtua asiakkaiden menettämisen seurauksena kannattamattomana. Vahingon määrä arvioitiin vahingonkorvauslain 17 luvun 6 §:n nojalla.

4. Liike- ja ammattisalaisuus sekä yrityssalaisuus

Kielto olla ilmaisematta ulkopuolisille ammatti- ja liikesalaisuuksia on keskeinen osa työsopimuslaissa säädettyjä työntekijän velvollisuuksia.[25] Liikesalaisuuksina pidetään yleensä sellaisia yritykselle ominaisia, sen liiketoimintaan liittyviä seikkoja, jotka eivät ole yleisesti tunnettuja ja joiden salassa pitämisellä on merkitystä yritykselle.[26] Keskeinen tunnusmerkki ammatti- ja liikesalaisuudelle on se, ettei tieto ole kenen tahansa saatavissa eikä se ilmene suoraan itse salaisuuden kohteesta. Yleisesti tunnetut taikka yleiseen ammattitaitoon perustuvat asiat eivät ole ammatti- ja liikesalaisuuksia.[27]

Työsopimuslaissa käytetään liike- ja ammattisalaisuuden käsitettä ja rikoslain 30 luvussa puhutaan yrityssalaisuudesta.

Työsopimuslaissa ei ole tarkemmin määritelty liike- ja ammattisalaisuus käsitteen merkityssisältöä. Lainvalmistelutöissä on pidetty perustana sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain (1061/78) 4 §:n 1 momentin säännöstä.[28] Sen mukaan kukaan ei saa hankkia tai yrittää hankkia tietoa liikesalaisuudesta tai ilmaista näin hankkimaansa tietoa. Sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa anne-

---

25 Koskinen 2002a s. 3.

26 KKO 1991:11: Nostolavan piirustuksiin ei sisältynyt sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetussa laissa tarkoitettuja liikesalaisuuksia, kun piirustukset eivät sisältäneet muita tietoja nostolavan rakenteesta kuin ne, jotka ilmenivät suoraan nostolavasta. Nostolavat olivat lisäksi olleet vapaasti vuokrattavissa ja ostettavissa ja siten kenen tahansa tutkittavissa.
Korkeimman oikeuden tapauksen KKO 2003:19, joka koskee työsopimukseen otetun kilpailukieltolausekkeen hyväksyttävyyttä, perusteluista saa johtoa myös liikesalaisuuskäsitteen arvioimiselle. Kiinteistön välitysala ei tapauksen perustelujen mukaan kuulu sellaisiin toimialoihin, joissa harjoitetaan tuotekehitystutkimusta ja muuta vastaavaa toimintaa ja joissa sen vuoksi on sellaista tietämystä ja tietotaitoa, jota vastaavalla alalla toimivilla työnantajilla ei ole yleisesti käytettävissään. Alalle eivät myöskään ole ominaisia tiedon nopea uudistuminen ja tekniikan kehittyminen. Näistä syistä kiinteistönvälitysalaa ei lähtökohtaisesti pidetty sellaisena alana, jolla olisi selkeästi tarvetta kilpailusyistä pitää salassa omaa tietämystään tai tietotaitoaan taikka asiakkaita koskevaa tietoa.
KKO 1985 II 181: Siivousliikkeen työntekijöiden tavanomaiset palkkaluettelot eivät olleet liike- tai ammattisalaisuuksia.
Ks. myös KKO 1989:39, jossa oli kysymys liikesalaisuuksina pidetyistä kokemusperäisistä ja muistinvaraisista teknisistä ohjeista ja piirustuksista.

27 Koskinen 2002a s. 4.

28 Tiitinen – Kröger s. 214.

tun lain 4 §:ssä suojataan liikesalaisuuksien ohella teknisiä esikuvia ja ohjeita.[29] Viimeksi mainittua lakia koskevassa hallituksen esityksessä 114/1978 on todettu, että säännöksellä on pyritty estämään liikesalaisuudeksi katsottavan tiedon siirtyminen ”moraalisesti tuomittavalla tavalla” toiselle elinkeinonharjoittajalle. Työsopimuslain perusteluissa on liike- ja ammattisalaisuudesta mainittu esimerkkeinä tiedot tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista, asiakasrekistereistä ja työmenetelmistä.[30] Liike- ja ammattisalaisuuden tallentamistavalla ei ole olennaista merkitystä. Olennaista on työnantajan salassapitointressi, joka liittyy tiedon ilmaisemisen aiheuttamaan taloudelliseen vahinkoon.[31] Lisäksi tiedon ilmaisemisesta tulee objektiivisesti arvioiden aiheutua yritykselle vahingollisia vaikutuksia.[32]

Rikoslain 30 luvun 5 §:ää koskevissa lainvalmistelutöissä [33] on jo aiemmin kiinnitetty huomiota siihen, ettei sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain 4 §:ssä ollut riittävän täsmällisesti määritelty liike- ja ammattisalaisuuden käsitettä eikä liikesalaisuuden ”oikeudettomia” hankintatapoja ollut lainkaan kuvattu.

Yrityssalaisuuden sisällöstä on nykyisin määritelmä rikoslain 30 luvun 11 §:ssä (769/1990). Yrityssalaisuudella tarkoitetaan liike- ja ammattisalaisuutta tai muuta vastaavaa elinkeinotoimintaa koskevaa tietoa, jonka elinkeinoharjoittaja pitää salassa, ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa.[34] Tarkempaan sisällölliseen rajaukseen ei ole nähty tarvetta, koska elinkeinotoiminnassa tarvitaan hyvinkin erilaatuista kilpailijoilta suojattavaa tietoa.[35]

Työsopimuslain ja rikoslain käsitteiden merkityssisällöt ja niiden tulkinnat lienevät pääosin yhteneväisiä.[36] Molempien lakien valmisteluaineistossa viitataan samaan sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain 4 §:ään. Rikoslain säännöksen taustalla on ajatus ”samojen” liikesalaisuuksien suojaamisesta myös rikosoikeudellisin säännöksin.[37] Rikoslain säännöksiä yhdennettäessä on samalla luotu kansainvälisesti vertailukelpoinen yläkäsite, joka kattaa liike- ja ammattisalaisuuden sekä muun niihin rinnastettavan salaisuuden.[38]

---

29 Koskinen 2002a s. 4.
30 HE 157/2000 vp s. 81.
31 HE 66/1988 vp s. 92.
32 Tiitinen – Kröger s. 215.
33 HE 66/1988 vp s. 76.
34 Talousrikostyöryhmän mietinnön s. 15 mukaan liikesalaisuudesta on yleensä kyse, kun tieto on tallennetussa muodossa ja puhtaan ammattitaidon käyttäminen lienee yleensä kysymyksessä, kun tieto siirtyy työntekijä muistissa. Tätä rajanvetoa voidaan kritisoida. Muistin avullakin lienee mahdollista siirtää merkittäviäkin yrityssalaisuuksia.
35 HE 66/1988 vp s. 92.
36 Tiitinen – Kröger s. 215.
37 HE 66/1988 vp s. 76.
38 HE 66/1988 vp. s. 92.

5. Ammatti- ja liikesalaisuutta koskevien tietojen oikeudeton hankinta ja oikeudeton hyödyntäminen työsuhteen päättymisen jälkeen

Rikoslain aiemmassa 30 luvun 5 §:n 2 momentissa ja työsopimuslain 3 luvun 4 §:ssä liikesalaisuuden hyödyntämiskielto oli aiemmin molemmissa sidottu palvelussuhteen kestoon. Rikoslain 30 luvun 5 §:n 2 momentin muutoksen (61/2003) jälkeen tämä ”symmetrisyys” on katkennut.[39]

Palvelussuhteita koskeneen työsopimuslain (320/70) 15 §:n mukaan työntekijä ei saanut käyttää työsopimussuhteen aikana hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia. 1.6.2001 voimaan tulleessa työsopimuslaissa (55/2001) liike- ja ammattisalaisuuden hyödyntämis- ja ilmaisemiskielto on sen 3 luvun 4 §:ssä edelleen sidottu palvelussuhteen kestoon.[40] Mikäli tiedot on hankittu oikeudettomasti, jatkuu tietojen ilmaisemisen kielto myös työsuhteen päättymisen jälkeen aina siihen saakka, kun tiedoilla ei enää ole merkitystä aiemmalle työnantajalle.[41]

1.4.2003 voimaantulleen yrityssalaisuuden rikkomista koskevan rikoslain 30 luvun 5 §:n 2 momentin (61/2003) tavoitteena oli yrityssalaisuuksien suojaaminen rikoslailla vielä palvelussuhteen päättymisen jälkeen jatkuvalla ns. kahden vuoden karenssiajalla[42] . Lainkohta ei koske tekoa, johon on ryhdytty kahden vuoden kuluttua palvelussuhteen päättymisestä.[43] Aiemmin tietojen ilmaisemisen sallittavuuden rajaamista palvelusuhteen kestoon perusteltiin sillä, ettei työvoiman liikkuvuutta ja uusien yritysten perustamista vaikeutettaisi. Tällöin kiinnitettiin huomiota myös siihen, että sopimusperusteiset suojakeinot yrityssalaisuuksien hyödyntämisen estämiseksi palvelussuhteen päättymisen jälkeen olivat työnantajan suojan kannalta riittäviä.[44]

Rikoslain 30 luvun 5 §:n 2 momenttia koskevissa kirjoituksissa on epäilty lainsäätäjän tavoitteleman yrityssalaisuuksien suoja-ajan pidentämisen rikosoikeuden keinoin epäonnistuneen johtuen teon oikeudettomuusvaatimuksesta.[45] Ongelmalliseksi on koettu

---

39 Siimes s. 484.

40 HE 157/2000 vp s. 81: Työssä asianmukaisesti – ei siis oikeudettomasti ilman työnantajan suostumusta tai hyväksyntää – saatujen liikesalaisuuksien ilmaisemiskielto lakkaa työsuhteen päättyessä.

41 Tiitinen – Kröger 2002 s. 216.

42 HE 53/2002 vp s. 16, Lakia säädettäessä ei ole ollut esillä mahdollinen ristiriita perustuslain 18 §:ssä turvatun ammatin harjoittamista koskevan säännöksen kanssa. Lakivaliokunnan mietinnössä 18/2002 vp asiaa ei ole kommentoitu eikä asiasta ole perustuslakivaliokunnan lausuntoa.

43 HE 53/2002 vp s.16.

44 HE 66/1988 vp s. 86.

45 Rikoslain 30 luvun 5 §:n 2 momentti (61/2003): Joka hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen oikeudettomasti ilmaisee toiselle kuuluvan yrityssalaisuuden tai oikeudettomasti käyttää tällaista yrityssalaisuutta, jonka hän on saanut tietoonsa 1) ollessaan toisen palveluksessa 2) toimiessaan yhteisön tai säätiön hallintoneuvoston tai hallituksen jäsenenä, toimitusjohtajana, tilintarkastajana tai selvitysmiehenä taikka niihin rinnastettavassa tehtävässä 3) suorittaessaan tehtävää toisen puolesta tai muuten luottamuksellisessa liikesuhteessa tai 4) yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä, on tuomittava, jollei teosta ole muualla laissa säädetty ankarampaa rangaistusta, yrityssalaisuuden rikkomisesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi. Tämä pykälä ei koske te-

esimerkiksi tilanne, jossa luottamusasemassa oleva työntekijä ja siten oikeutetusti tiedon saanut työntekijä palvelusuhteen päätymisen jälkeen käyttää tai ilmaisee muistinvaraista yrityssalaisuutta.[46] Säännös soveltuu tilanteeseen, jossa tieto on saatu muun ohella palvelussuhteen perusteella. Mikäli tiedon saaminen perustuu muuhun kuin palvelussuhteeseen tai luottamusasemaan voivat sovellettavaksi tulla esimerkiksi yritysvakoilua tai yrityssalaisuuden väärinkäyttöä koskevat säännökset.[47]

Liike- ja ammattisalaisuuden hyödyntämisen sallittavuuden osalta on merkitystä tiedon oikeudettoman hankintatavan käsitteellä. ”Oikeudettomasti” - termi antaa sijaa monenlaisille tulkinnoille.[48] Kyseistä käsitettä on käytetty myös monissa muissa rikoslain tunnusmerkistöissä. Vain oikeudeton kotirauhan rikkominen on rangaistavaa. Petosrikokseen syyllistyminen taas edellyttää oikeudettoman taloudellisen hyödyn hankkimista toista erehdyttämällä.

Oikeudettomuus rikoslain 30 luvun 5 §:n tarkoittamassa tilanteessa voidaan johtaa suoraan laista ilmenevien sääntöjen rikkomisesta.[49] Työsopimuslain 3 luvun 4 §:n nojalla liike- ja ammattisalaisuuden hyödyntäminen on kiellettyä palvelussuhteen kestäessä. Oikeudettomana menettelytapana tulee kysymykseen myös sopimuksen vastainen menettely.[50] Joissakin tapauksissa esim. pysyvässä liikesuhteessa oikeudeton edun tavoittelu voidaan johtaa edeltävän toiminnan laadun perusteella. Kysymys voi olla esimerkiksi hyvän kauppatavan vastaisesta menettelystä.[51]

Työsopimuslain 3 luvun 4 §:ssä yrityssalaisuuden hyödyntämiskielto on siis sidottu palvelussuhteen[52] kestoon, ellei työntekijä ole saanut tietoja oikeudettomasti, jol-

---

koa, johon 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu on ryhtynyt kahden vuoden kuluttua palvelusaikansa päättymisestä.

46 Siimes s. 483.

47 Yrityssalaisuusrikokset käsittävät yritysvakoilun, yrityssalaisuuden rikkomisen ja yrityssalaisuuden väärinkäyttämisen. Yritysvakoiluun (RL 30:4 §) syyllistyy se, joka oikeudettomasti hankkii tiedon toiselle kuuluvasta yrityssalaisuudesta tarkoituksin oikeudettomasti ilmaista tällainen salaisuus tai oikeudettomasti käyttää sitä. Yrityssalaisuuden rikkomiseen (RL 30:5 §) puolestaan syyllistyy se, joka hankkiakseen itselle tai toiselle hyötyä tai toista vahingoittaakseen oikeudettomasti ilmaisee toiselle kuuluvan yrityssalaisuuden tai oikeudettomasti käyttää tällaista yrityssalaisuutta, jonka hän on saanut luottamuksellisesti tietoonsa. Yrityssalaisuuden väärinkäyttöön (RL 30:6 §) syyllistyy se, joka oikeudettomasti käyttää rikoslaissa säädetyllä teolla saatua yrityssalaisuutta elinkeinotoiminnassa taikka hankkiakseen itselle tai toiselle taloudellista hyötyä oikeudettomasti ilmaisee tällaisen salaisuuden.

48 Nyblin s. 90: Tiedon saantiin oikeutetun ja siten luottamusasemassa olevan mutta vilpillisessä mielessä toimivan työntekijän yrityssalaisuuksia koskevien tallenteiden jäljentäminen voi myös merkitä itsenäistä oikeudetonta tiedonhankintatoimenpidettä. Tätä on perusteltu työntekijän lojaliteettivelvollisuuden rikkomisella, johon työntekijä syyllistyy jäljentäessään työntekijän yrityssalaisuuksia itselleen muissa kuin työtehtävien suorittamiseen liittyvässä tarkoituksessa.

49 Lainvalmistelutöiden mukaan yrityssalaisuuden ilmaisemista ei voine pitää oikeudettomana esimerkiksi silloin, kun joku ilmoittaa viranomaisille tai julkisuudessa jonkun tuotteen vaarallisuudesta. Se, jolla on luvallinen pääsy toiselle kuuluviin yrityssalaisuuksiin, ei niistä tiedon saadessaan voi lähtökohtaisesti syyllistyä yritysvakoiluun.

50 Bruun s. 782: Esim. kilpailukieltosopimuksella työnantaja voi suojautua entisen liike- ja ammattisalaisuudesta osalliseksi päässeen työntekijän vilpillistä kilpailutekoa vastaan.

51 Rikosoikeus s. 980.

52 Palvelusaikaan kuuluu myös irtisanomisaika ks. KKO 1989:39.

loin kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.[53] Ovatko rikoslain säännökset muodollisesti itsenäisiä muussa lainsäädännössä oleviin liike- ja ammattisalaisuutta koskeviin säännöksiin nähden[54] vai määräytyykö rikoslain 30 luvun 5 §:n tarkoittaman oikeudettomuuden sisältö ainoastaan muun lainsäädännön tai sopimuksen perusteella?[55] Viimeksi mainitussa tapauksessa lain 61/2003 tuoma rikosoikeudellinen laajennus koskisi ainoastaan tilannetta, jossa tiedon saantiin oikeutettu työntekijä rikkoo työsuhteen päättymisen jälkeen erillistä salassapitosopimusta ja siten oikeudettomasti ilmaisee tai käyttää yrityssalaisuutta.[56]

Miten on siis suhtauduttava tilanteeseen, jossa laillisesti haltuun saatua liikesalaisuutta hyödynnetään uudessa työpaikassa edellisen työsuhteen päättymisen jälkeen? Kysymykseen voinee tällaisessakin tilanteessa tulla tiedon hyödyntäminen omaksi hyödyksi, mikä seikka sinällään voi täyttää oikeudettoman menettelyn kriteerit.[57]

Jos työntekijä, jolla on työtehtäviensä puolesta oikeus saada tieto työnantajansa yrityssalaisuuksista, ilmaisi ennen 1.4.2003 lainmuutosta (61/2003) luvallisesti työtehtäviensä puitteissa tietoonsa saaman yrityssalaisuuden palvelussuhteen päättymisen jälkeen, ei hän talousrikostyöryhmän mietinnössä esitetyn mukaan syyllistynyt rikokseen.[58] Juuri esitetyn kaltainen tilanne oli osaltaan syynä siihen, että talousrikostyöryhmä esitti lakiin muutosta, jonka mukaan työntekijäasemassa olevien velvollisuus olla ilmaisematta tai käyttämättä työssä tietoonsa saamia toisen yrityssalaisuuksia jatkuisi myös palvelusajan päättymisen jälkeen.[59] Tunnusmerkistön sovellettavuutta rajoitettiin ajallisesti kahteen vuoteen palvelussuhteen päättymisestä, koska ajan kulumisen myötä tiedon merkitys pienenee palvelussuhteen päättymishetkeen verrattuna. Etenkin nopeasti kehittyvillä aloilla näyttöongelmat kasvaisivat lainvalmistelutöissä esite-

---

53 Siimes s. 484: Rikoslaissa ja työsopimuslaissa oikeudeton menettely oli aiemmin molemmissa laeissa sidottu palvelussuhteen kestoon. Rikoslain muutoksen L 61/2003 jälkeen tämä "symmetrisyys" on Siimeksen mukaan ainakin osittain katkennut. Työsopimuslain säännöksestä ei ole palvelussuhteen päättymisen jälkeisen ajan osalta saatavissa tulkinta-apua määriteltäessä rikoslain säännöksen oikeudettomuus käsitettä lukuun ottamatta ei-luottamusasemassa olleita työntekijöitä, joiden osalta työsopimuslain 3 luvun 4 §:n 2 todetulla tavalla kielto hyödyntää tai ilmaista ammatti- ja liikesalaisuuksia jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen siihen saakka, kun salaisuudella on suojattavalle työnantajalle taloudellista merkitystä.

54 Näin Nyblin s. 77.

55 Nyblin s. 91: Työoikeudellisen lojaliteettivelvoitteen vastainen menettely voi myös rikosoikeudellisesti merkityksellisellä tavalla olla oikeudetonta.

56 Näin, mikäli oikeudetonta ei voisi olla tietojen hyödyttäminen RL 30:5 §:n tarkoittamalla tavalla työsuhteen päättymisen jälkeen työsopimuslain 3 luvun 4 §:n 1 momentin sallimalla tavalla. Ks. myös Tiitinen – Kröger s. 215 ja HE 157/2000 s. 81.

57 Viljanen s. 426: Viljasen mukaan RL 30:4 §:n ilmaisu "joka oikeudettomasti hankkii tiedon toiselle kuuluvasta yritysalaisuudesta" tulisi ymmärtää samaa tarkoittavaksi kuin muotoilu "jos toiselle kuuluvasta yrityssalaisuudesta hankkii tiedon se, jolla ei ole tiedon saamiseen oikeutta". Oikeudettomasti ilmaiseminen voi tarkoittaa puolestaan joko salaisuuden julkistamista tai luovuttamista toiselle esimerkiksi myymällä tieto kilpailevalle yritykselle. Käyttäminen tarkoittaa yrityssalaisuuden hyödyntämistä omiin tarkoituksiin.

58 Ehdotus rikoslain talousrikossäännösten tarkastamiseksi s. 15.

59 Viljanen s. 427, yhteisön hallituksen jäsenien velvollisuudelle olla ilmaisematta toiselle kuuluvaa yrityssalaisuutta ei ole takarajaa.

tyn arvion mukaan suuriksi, koska olisi mahdollista, että sama tieto olisi voitu tuottaa alalla jo muutenkin.

Voidaan ajatella, että rikoslain 30 luvun 5 §:n 2 momentti nojautuu pääosin sisällöltään asiaa koskevaan aineellisen oikeuden säännökseen eli lähinnä työsopimuslain 3 luvun 4 §:ään, jossa kuitenkin liike- ja ammattisalaisuuden hyödyntämiskielto on sidottu viitatusta rikoslain säännöksestä poiketen työsuhteen kestoon, ellei tietoa ole hankittu oikeudettomasti, jolloin hyödyntämiskielto jatkuu myös työsopimuslain 3 luvun 4 §:n nojalla työsuhteen päättymisen jälkeen.[60]

Käsitykseni mukaan varsinaista ristiriitaa työsopimuslain 3 luvun 4 §:n 1 momentin ja toisaalta rikoslain 30 luvun 5 §:n 2 momentin tarkoittaman oikeudettoman yrityssalaisuuden ilmaisemisen ja käyttämisen välillä ei ole. Perustelen tätä seuraavasti:

1) Lainsäätäjän tavoitteena on ollut yrityssalaisuuksien suojaaminen rikoslailla vielä palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Rikoslain 30 luvun 5 §:n 2 momentin muuttamisella on Pekka Viljasen mukaan nimenomaan tarkoitettu sitä, että yrityssalaisuuksien suoja on työntekijän palvelussuhteen päättymisen jälkeen sama kuin palvelussuhteen kestäessä.[61]

2) Yrityssalaisuuden käsite pohjautunee rikoslakia sovellettaessa kiistatta työsopimuslain asiaa koskevaan aineelliseen säännökseen.

3) Rikoslaissa on lainsäätäjän tavoitteen mukaisesti pidennetty aineellisessa säännöksessä määritellyn yrityssalaisuuden hyödyntämisen ajallista ulottuvuutta.[62]

4) Oikeudettomuuskäsitteen tulkinnanvaraisuus ei johdu nyt käsillä olevien säännösten ristiriidasta.[63] Oikeudeton yrityssalaisuuden hyväksikäyttö työsuhteen päättymisen jälkeen olisi voitu määritellä täsmällisemmin.

5) Oikeudetonta voi olla paitsi yrityssalaisuuden hyväksikäyttö salassapitosopimuksen vastaisesti myös yrityssalaisuuden käyttö tiedon saantiin asemansa puolesta oikeutetun työntekijän toimesta omaksi hyödyksi kahden vuoden sisällä työsuhteen päättymisestä.

6) Ammatti- ja liikesalaisuuksien hyödyntämiskielto ei lähtökohtaisesti estä työnantajan palveluksessa saadun kokemusperäisen tiedon hyväksikäyttöä osana perustus-

---

60 Vrt. Ullakonoja 2.10.2008: Työsyrjintää koskeva RL 47:3 § nojautuu aineelliseen tasa-arvosääntelyyn kuten perustuslain 6 §:n ja tasa-arvolain tulkintoihin ja niissä käsitellyt syrjintäkieltojen rikkomiset ovat rikostunnusmerkistön ydinaluetta.

61 Viljanen s. 431.

62 HE 53/2002 vp s. 16.

63 Ks. Siimes s. 483: Siimeksen mukaan on kyseenalaista, voiko työsopimuslain 3 luvun 4 §:n 1 momentin ei-kieltämä (“sallima”) teko olla rikoslain tarkoittamalla tavalla oikeudeton.

lain 18 §:ssä turvattua oikeutta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla ja elinkeinolla. Tilanne voi olla toinen, jos työntekijän näytetään ilmaisseen tuotannontekijälle ominaista ja erityistä ratkaisua, toimintaperiaatetta tai ohjetta.[64]

Lähteet

Bruun, Niklas: Defensor Legis 5/2003. Kilpailukielto työ- ja toimisuhteissa.

Ehdotus rikoslain talousrikossäännösten tarkastamiseksi. *Työryhmän mietintö 2000.*

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa ja markkinatuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta *(HE 114/1978 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen ensimmäisen vaiheen käsittäväksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi *(HE 66/1988 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 157/2000 vp).*

Hallituksen esitys eduskunnalle eräiden talousrikossäännösten ja eräiden niihin liittyvien lakien muuttamiseksi *(HE 53/2002 vp).*

Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. 2001.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. 2001.

Koskinen, Seppo: Ammatti- ja liikesalaisuus. Julkaisu edilexissä. Edita Publishing 2002a.

Koskinen, Seppo: Kilpailevan toiminnan valmistelu ja työsopimuksen päättäminen. Teoksessa: Oikeuskäytäntö oikeuslähteenä (toim. Ari Saarnilehto), s. 91–139. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisu B. N:o 1. Turku 1991.

Koskinen, Seppo: Kilpaileva toiminta. Julkaisu edilexissä. Edita Publishing 2002b.

Lappi-Seppälä, Tapio toim.: Oikeuden perusteokset. Rikosoikeus. 2008.

Nyblin, Klaus: Defensor Legis N:o 1/2001. Yrityssalaisuuksille dokumenttisuoja.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Uusi työsopimuslaki. 2001 ja 2007.

Siimes,Toni: Defensor Legis 2/2003. Lyhyempiä kirjoituksia. Yrityssalaisuuden rikkominen entisen työntekijän tekemänä.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimuslaki. 2002.

Työsopimuslakikomitean mietintö. Komiteanmietintö 1969:A 25. 1970.

Ullakonoja, Vesa: Syrjinnän kiellot ja perusteet. Helsingin hovioikeuspiirin laatuhanke. Luento 2.10.2008.

Viljanen, Pekka: Defensor Legis 3/2001. Vielä yritysvakoilusta ja yrityssalaisuuden rikkomisesta.

[64] HE 157/2000 vp s. 81, HE 66/1988 vp s. 86, Koskinen 2002a s. 4 ja KKO 1991:11.

Jussi Heiskanen

Kilpailukieltosopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan

1. Johdanto

Työsuhteen aikana työntekijän kielto harjoittaa kilpailevaa toimintaa on osa työntekijän lojaliteettivelvollisuutta. Työsopimuslain (TSL) 3 luvun 3 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Työsuhteen aikana työntekijä ei saa myöskään ryhtyä sellaisiin valmisteleviin toimenpiteisiin, jotka tähtäävät kilpailevan toiminnan harjoittamiseen työsuhteen päättymisen jälkeen (TSL 3:3.2). Työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijällä ei ole TSL:n nojalla työsuhteeseen liittyviä velvollisuuksia entistä työnantajaansa kohtaan. Tällaisista voidaan kuitenkin työntekijän ja työnantajan kesken sopia tietyin edellytyksin. Viimeisten vuosikymmenten aikana ovat yleistyneet työnantajan ja työntekijän väliset sopimukset, joilla pyritään rajoittamaan työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa entisen työnantajansa kanssa sekä suojaamaan työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia.[1]

Tässä artikkelissa tarkastellaan edellytyksiä, joiden vallitessa työnantaja ja työntekijä voivat rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa työsuhteen päättymisen jälkeen kilpailevaa toimintaa entisen työnantajansa kanssa. Tällaisten sopimusten pätevyyttä arvioidaan yksin kansallisen lainsäädännön nojalla, minkä vuoksi EY-lainsäädäntöä ei ole ollut tarpeen käsitellä enemmälti. EY:n perustamissopimuksessa (39 artikla) kylläkin turvataan työntekijöiden vapaa liikkuvuus yhteisössä, mikä sisältää muun muassa oikeuden hakea tosiasiallisesti tarjottua työtä ja liikkua tässä tarkoituksessa vapaasti jäsenvaltioiden alueella. Tämä ei kuitenkaan aseta rajoituksia sille, että työntekijä tekee sopimuksen, jolla hän pidättäytyy menemästä töihin työnantajan kilpailijan palvelukseen.[2] Kilpailukieltosopimuksia ei ole pidetty ongelmallisina myöskään perustamissopimuksen 81 artiklassa turvatun vapaan kilpailun kannalta, sillä kilpailukieltosopimukset rajoittavat yksinomaan sopimuksen tehneen työntekijän oikeutta.[3]

---

1 Kilpailukieltosopimusten yleistymisestä HE 87/1990 vp s. 2 sekä YTN s. 2.

2 Bruun (s. 784) pitää mahdollisena, että kilpailukieltosäännös olisi EU:n perustamissopimuksen 39 artiklan vastainen, jos se sallisi esimerkiksi kymmenen tai viiden vuoden pituiset kilpailukieltosopimukset.

3 Tosin Bruunin (s. 781) mukaan kilpailukieltosopimusta voitaisiin joissakin tilanteissa pitää kiellettynä kilpailunrajoituksena kilpailunrajoituslain (480/1992) nojalla. Bruun tuo esille esimerkkinä asianaja-

2. Kilpailukieltosopimuksen käsite

TSL 3:5.1:ssä kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa, sekä sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta harjoittaa tällaista toimintaa omaan lukuunsa. Kilpailukieltosopimusten piiriin kuuluvat myös sellaiset sopimusehdot, jotka eivät suoranaisesti estä uuden työsopimuksen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä mutta tavalla tai toisella rajoittavat mahdollisuuksia toimia samalla alalla.[4]

Sopimusta pidetään TSL 3:5:ssä tarkoitettuna kilpailukieltosopimuksena, jos se on tehty ennen työsuhteen alkamista (työsopimuksen osana tai erillisenä sopimuksena), myöhemmin työsuhteen aikana taikka viimeistään työsuhteen päättymistä koskevan sopimuksen solmimisen yhteydessä. Jos työntekijä työsuhteen päättymisen jälkeen tekee entisen työnantajansa kanssa kilpailukieltosopimuksen, sitä ei pidetä TSL 3:5:ssä tarkoitettuna kilpailukieltosopimuksena vaan sen sitovuutta arvioidaan yleisten sopimusta koskevien oikeusohjeiden nojalla.[5] TSL:ssa ei ole asetettu kilpailukieltosopimukselle muodollisia vaatimuksia. Sopimus voidaan tehdä kirjallisesti tai suullisesti.[6] Kilpailukieltosopimus ei myöskään kuulu niihin keskeisiin työsuhteen ehtoihin, joista työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys TSL 2:4:n nojalla.[7]

Työntekijä voi solmia työnantajansa kanssa työsopimuksen lisäksi muita sopimuksia. Jos yrittäjänä toiminut henkilö myy harjoittamansa toiminnan toiselle yritykselle ja siirtyy tämän palvelukseen työntekijäksi, kauppasopimuksessa voidaan sopia kilpailunrajoituksesta. Tällöin kilpailukieltolauseketta arvioitaneen yleensä yleisten sopimusoikeudellisten oikeusohjeiden ja kilpailunrajoituslainsäädännön nojalla.[8] Henkilö voi olla samanaikaisesti sekä yhtiön osakas että työntekijä ja osakassopimukseen

---

jan työsopimukseen, jossa on sovittu työsuhteen päättymisen varalta, että asianajaja sitoutuu olemaan kilpailematta entisen työnantajansa kanssa vuoden ajan työsuhteen päättymisestä ja päättäessään irtisanoutua työsuhteesta perustaakseen oman toimiston. En näkisi tällaista sopimusta ongelmallisena kilpailunrajoituslain kannalta.

4 KKO:n ennakkoratkaisussa 2003:19 tosin sovellettiin vanhaa työsopimuslakia, mutta ratkaisun perustelut ovat relevantteja myös voimassa olevan kilpailukieltosäännöksen soveltamisessa. Ratkaisussa todetaan: ”Kun sääntelyn lähtökohtana on ollut suojata työntekijää perusteettomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuhteen päätyttyä, kilpailukieltosopimuksen piiriin on syytä sisällyttää myös sellaiset ehdot, jotka – vaikkakaan eivät estä uuden työsopimuksen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä – kuitenkin tavalla tai toisella kaventavat mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen.”

5 Kairinen – Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 485 ja Koskinen 2002 s. 3.

6 Ks. Tiitinen – Kröger s. 269, jossa katsotaan, että kirjallisen muotovaatimuksen säätäminen olisi perusteltua tai että sopimus olisi ainakin käytännössä syytä tehdä kirjallisena.

7 TSL 2:4:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Pykälän 2 momentin selvityksen vähimmäissisältöä koskevassa luettelossa ei mainita kilpailukieltosopimusta.

8 Hemmo s. 321–322.

voi sisältyä kilpailunrajoitusehtoja. Tällöin on arvioitava, onko työntekijän vai osakkeenomistajan rooli keskeisempi henkilön taloudellisten intressien kannalta. Siten vähäinen osakkeenomistus ei antaisi mahdollisuutta TSL:n sallimaa laajemmalle kilpailukiellolle, kun taas merkittävän osakeomistuksen tapauksessa siitä voitaisiin sopia.[9]

3. Kilpailukieltosopimuksen yleiset edellytykset

3.1. Edellytysten taustaa

Kilpailukieltosopimusten merkitys on kasvanut uuteen teknologiaan, uusiin toimintatapoihin ja uuteen osaamiseen perustuvan tietoyhteiskunnan kehittymisen seurauksena. Työnantajan kannalta niiden solmiminen palvelee ainakin kolmea tavoitetta. Ensinnäkin työnantaja pyrkii suojaamaan asemaansa asiakaskuntansa keskuudessa ja yleensä markkinoilla. Toiseksi työnantaja pyrkii estämään työntekijää käyttämästä hyväkseen niitä tietoja ja sitä osaamista, jonka työntekijä on hankkinut työnantajan palveluksessa olleessaan. Kolmanneksi työnantaja pyrkii turvaamaan yrityksen edut pyrkimällä pitämään niin sanotut avaintyöntekijät palveluksessaan.

Yksin edellä kerrotut tavoitteet eivät oikeuta kilpailukieltosopimuksen solmimiseen, sillä TSL:n kilpailukieltoa koskeva säännös rajoittaa sopimusvapautta työntekijän oikeuksien suojaamiseksi. Sopimusta ei voida tehdä yksinomaan kilpailun rajoittamiseksi tai sen estämiseksi, että työntekijä siirtyy toisen palvelukseen.[10] Sopimusvapauden rajoittamiselle on vahvoja perusteita, sillä kilpailukieltosopimukset rajoittavat perustuslaissa turvattuja oikeuksia. Perustuslain 18 §:n mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.[11]

TSL 3:5.1:ssä asetetaan kilpailukieltosopimuksen pätevyydelle kaksi edellytystä. Ensinnäkin työntekijän oikeutta voidaan rajoittaa vain siltä osin, kuin uuden työnantajan tai työntekijän omaan lukuunsa harjoittama toiminta olisi entisen työnantajan kanssa kilpailevaa. Toiseksi sovittavalle rajoitukselle on oltava työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy. Säännös on TSL 3:5.3:n mukaan pakottava eivätkä työnantaja ja työntekijä voi pätevästi sopia siitä, että työntekijän oikeuksia

---

9 Hemmo s. 324.

10 Esim. Helsingin hovioikeus 8.7.2004 S 03/2413. Työntekijän työtehtäviin oli kuulunut musiikkijuontotehtäviä, juontajien työlistojen sekä asiakasravintoloiden ja juontajien välisten sopimusten laadintaa. Toimialalla ei katsottu olevan sellaisia liike- ja ammattisalaisuuksia, joita varten työnantaja tarvitsisi erityistä suojaa. Työntekijän tehtäviin ei liittynyt työnantajan todellista kilpailunrajoitustarvetta eikä sopimuksella voitu pelkästään rajoittaa kilpailua tai estää työntekijän siirtymistä toisen palvelukseen.

11 Tämän perustuslaillisen liittymän johdosta perustuslakivaliokunta antoi lain eduskuntakäsittelyssä lausunnon (PeVL 41/2000 vp). Perustuslakivaliokunta katsoi, että toimeentulon hankkimisen vapauden rajoitukselle oli olemassa perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste. Perustuslakivaliokunta perusti kantansa siihen, että liike- ja ammattisalaisuuksien turvaamisella on nykyaikaisessa elinkeinotoiminnassa tärkeä merkitys elinkeinonharjoittajalle ja rajoituksen ajallinen ulottuvuus on laissa määritelty suhteellisuusvaatimuksen kannalta asianmukaisesti.

rajoitettaisiin laajemmin kuin säännös mahdollistaa. Jos kilpailukieltosopimuksen solmimiselle ei ole TSL 3:5.1:n mukaisia edellytyksiä, sopimus on mitätön.[12]

3.2. Kielto voi koskea vain kilpailevaa toimintaa

Kilpailukieltosopimuksella voidaan kieltää vain työnantajan kanssa kilpaileva toiminta. Kilpailukieltosopimus ei ole työsuhteen päättymisen jälkeen esteenä työntekijän siirtymiselle toisen työnantajan palvelukseen tai oman yritystoiminnan aloittamiselle, jos kyse ei ole entisen työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta.

> *Helsingin hovioikeus 17.11.2006 S 05/3406.* Vanha ja uusi työnantaja toimivat samalla alalla ja niillä oli sinänsä voinut olla jopa päällekkäistä toimintaa. Entinen työnantaja oli hakemuspalveluja tuottava yritys. Uusi työnantaja puolestaan tarjosi palveluja, jotka tähtäsivät hakemistopalvelujen ulkoistamiseen, ja teki asiakkaiden puolesta tarjouksia hakemistopalveluja tuottaville yrityksille, jollainen työntekijän aikaisempi työnantaja oli. Hovioikeus katsoi, ettei kyse ollut kilpailevasta toiminnasta.
>
> *Itä-Suomen hovioikeus 12.10.2004 S 03/1277.* Entisen työnantajan toimialana oli kattilalaitosten polttimien tekninen suunnittelu. Uuden työnantajan toimialana taasen olivat suuremmat laitekokonaisuudet, joista polttimet muodostivat vain vähäisen osan. Entinen työnantaja oli alihankkijana suunnitellut polttimia uudelle työnantajalle. Yritysten ei katsottu harjoittavan kilpailevaa toimintaa.

Säännöksen sinänsä selvästä sanamuodosta huolimatta oikeuskirjallisuudessa on arvioitu mahdollisuutta rajoittaa kilpailukieltosopimuksilla työntekijän oikeutta siirtyä toisen työnantajan palvelukseen, vaikka toiminta ei olisi kilpailevaa.[13] Sanamuodon vastaiselle tulkinnalle ei ole perusteita. Sen sijaan työnantaja ja työntekijä voivat tehdä – ja käytännössä usein tekevätkin – koulutussopimuksen (ns. työssäpysymissopimuksen), jota käsitellään lähemmin jäljempänä.

3.3. Yleisesti kilpailukieltosopimuksen perusteen arvioinnista

Kilpailukieltosopimuksen edellytyksenä olevan erityisen painavan syyn arvioinnissa huomioon otettava seikkoja on lähemmin yksilöity TSL 3:5.2:ssa. Sen mukaan kilpai-

---

12 TSL 3:5.3:ssa säädetään kiellon keston ajallisesta rajoituksesta. Kesto voi olla enintään kuusi kuukautta. Jos työntekijä saa sopimuksen sidonnaisuudesta kohtuullisen korvauksen, kesto voi olla enintään vuoden. Sopimus on mitätön siltä osin kuin kiellon kesto ylittää em. säännöksen mahdollistaman enimmäiskeston.

13 Bruun s. 782. Tältä osin Ruotsin oikeuskäytännöstä AD 1991:38, jossa oli kyse siitä, että lentäjä oli siirtynyt puolustusvoimista lentoyhtiön palvelukseen. Tuomioistuin katsoi, ettei kyse ollut kilpailukieltosopimuksesta, koska puolustusvoimat ei harjoittanut lentoyhtiön kanssa kilpailevaa toimintaa. Koulutussopimuksen tekemiselle ei katsottu olevan estettä ja sopimusta pidettiin pätevänä, mutta sopimussakon määrää soviteltiin.

lukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Työnantajalla oleva kilpailunrajoitustarve on sopimuksen pätevyyden välttämätön muttei riittävä edellytys. Niinpä kilpailukieltosopimusta ei voida solmia yksin siinä tarkoituksessa, että työnantaja haluaa rajoittaa kilpailua tai pitää avaintyöntekijät palveluksessaan.[14] Lainvalmistelutöiden mukaan työnantajalla voi tyypillisesti olla todellinen tarve kilpailunrajoitukselle, jos työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys- ja tutkimus- tai muuhun vastaavan toimintaan ja työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, jota kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä. Tällaisissa työtehtävissä tiedon nopea uudistuminen ja tekniikan kehittyminen ovat tuotantotoiminnan olennaisia tekijöitä.[15]

TSL 3:5.2:n luettelo arvioinnissa huomioon otettavista seikoista ei ole tyhjentävä, mikä käy ilmi sanamuodosta (”muun ohella”). Erityisen painavien syiden täyttymisen arviointi on tapauskohtaista ja perustuu kokonaisarviointiin, jossa otetaan huomioon kummankin osapuolen intressit. Yhtäältä kilpailukieltosopimuksilla pyritään turvaamaan työnantajan tarve estää tärkeiden tietojen ja tietämyksen siirtyminen kilpailevaan toimintaan. Toisaalta kokonaisarvioinnissa otetaan huomioon työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja oikeus vapaasti valita työpaikkansa.[16] Painavien syiden tulee olla olemassa sekä silloin, kun sopimus tehdään että myös silloin, kun sopimukseen vedotaan.[17] Sopimus tai ehto ei siten muutu päteväksi esimerkiksi työtehtävien muutoksen myötä. Jos työnantajan toimiala laajenee esimerkiksi yrityksen sulautumisen seurauksena, muutoksella ei ole vaikutusta sovitun kilpailukiellon laajuuteen.[18]

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että kokonaisarvioinnissa painotus on, ainakin joissakin tapauksissa, työnantajan etujen puolella.[19] Tätä on perusteltu säännöksen tarkoituksella ja sanamuodolla. Perustelu ei vaikuta kestävältä, sillä säännöksen sanamuoto ei millään tavoin painota työnantajan intressejä ja sääntelyn lähtökohtana on ollut suojata työntekijää perusteettomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuh-

---

14 HE 157/2000 vp s. 82, Tiitinen – Kröger s. 270 ja Koskinen 2002 s. 5.

15 Kilpailukieltosopimuksen on katsottu solmitun vain kilpailunrajoittamistarkoituksessa, kun työntekijät olivat työskennelleet liikelahja-alalla (Helsingin hovioikeus 13.10.1998 S 98/595). Tämänkaltaisella alalla voi tuskin olla sellaista erityistietämystä taikka yrityssalaisuuksia, joiden johdosta kilpailukieltosopimukselle olisi edellytyksiä.

16 Tässä yhteydessä ei lähemmin tarkastella esimerkiksi urheilijoiden työsopimuksiin liittyviä rajoituksia siirtyä kilpailevaan joukkueeseen kauden aikana. Joukkuelajeissa tällaisia rajoituksia saattaa aiheutua myös lajiliiton säännöistä. Esimerkiksi FIFA:n (Kansainvälinen Jalkapalloliitto) säännöissä on määritetty ns. siirtoikkuna, joka tarkoittaa ajanjaksoa, jolloin pelaajasiirtojen tekeminen on sallittua.

17 HE 157/2000 vp s. 82 ja KKO 2005:50.

18 Koskinen 2004 s. 11. Kirjoituksessa on selostettu Helsingin hovioikeuden ratkaisu 15.6.2001 S 00/2395, jossa on katsottu, että tapahtuneet yritysjärjestelyt (sulautuminen ja liikkeen luovutus) eivät ole muuttaneet työsuhteen ehtoja.

19 Tiitinen – Kröger s. 270.

teen päätyttyä.[20] Kyse on poikkeuksesta perustuslaissa suojattuun elinkeinonvapauteen nähden ja yleiset tulkintaperusteet puoltavat suppeaa tulkintaa.[21] Säännöksen sanamuoto ”erityisen painava syy” pikemminkin ilmentää sitä, että lähtökohtana on työntekijän oikeus ammattitaidon ja osaamisen vapaaseen hyväksi käyttöön. Myös TSL 3:5:ää koskevien esitöiden mukaan säännöksen tarkoituksena on työnantajan ja työntekijän etujen tasapuolinen huomioon ottaminen.[22]

3.4. Liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämisintressi

TSL 3:4:n mukaan työntekijä ei saa käyttää hyödykseen tai ilmasta muille työnantajansa liike- ja ammattisalaisuuksia työsuhteen aikana.[23] Tämä kielto koskee työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa vain, jos työntekijä on saanut tiedon oikeudettomasti.[24] Käytännössä työnantajan tarve suojata liike- ja ammattisalaisuudet työsuhteen päättymisen jälkeenkin lienee tavallisin syy kilpailukieltosopimusten tekemiselle. Oikeuskäytännössä liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämisintressi on tyypillisesti oikeuttanut sopimuksen tekemiseen.

TSL:ssa ei ole määritelty liike- ja ammattisalaisuuden sisältöä. Esitöissä on viitattu oikeuskirjallisuudessa esitettyyn määritelmään, jonka mukaan liike- ja ammattisalaisuudella tarkoitetaan sellaista asiaa, jonka työnantaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko työnantajalle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle.[25]

---

20 Vanhan TSL:n 16 a §:n soveltamista koskevassa ratkaisussa KKO 2003:19 pidettiin tämän vuoksi selvänä lähtökohtana työntekijän mahdollisuutta ammattitaidon ja osaamisen vapaaseen käyttöön uudessa työpaikassa tai yrittäjänä. TSL 3:5.1 ja 3:5.2 vastaavat asialliselta sisällöltään vanhan työsopimuslain 16 a §:n 1 ja 2 momenttia (724/1990). Lain esitöissä (HE 157/2000 vp s. 81) todetaan, että säännöksen tarkoituksena on ”työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden yhtenäistäminen ja työnantajan ja työntekijän etujen tasapuolisempi huomioon ottaminen”. Esitöistäkään ei käy ilmi, onko ”tasapuolisemmalla huomioon ottamisella” tarkoitus painottaa aikaisempaa enemmän työntekijän vai työnantajan etuja.

21 Ks. myös Kairisen kommentti ratkaisuun KKO 2003:19 (s. 391), jossa Kairinen toteaa, että vähemmistön kantaa olisi voinut perustella myös perusoikeusmyönteisen tulkinnan argumentilla, koska perusoikeus elinkeinonvapauteen kuuluu työntekijöille. Kyseisessä ratkaisussa KKO kylläkin korostaa sitä, että lain pakottavat säännökset, jotka rajoittavat osapuolten vapautta solmia uusi työsopimus, valita sopimuskumppaninsa tai päättää uuden työsopimuksen sisällöstä, on ymmärrettävä poikkeusluonteisina.

22 HE 157/2000 vp s. 81.

23 Työntekijän salassapitovelvollisuutta koskevia säännöksiä on myös muualla laissa, esimerkiksi laissa sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa, yhteistoimintalaissa, laissa henkilön edustuksesta yrityksen hallinnossa, työsuhdekeksintölaissa sekä arvopaperimarkkinalaissa.

24 Oikeuskirjallisuudessa (Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 473) on todettu, että tieto olisi oikeudettomasti hankittua silloin, kun työntekijällä ei ole työnantajan lupaa niiden käyttämiselle. Ilmaisu on harhaanjohtava, sillä lain sanamuodon mukaan merkitsevää on yksin se, onko tiedon hankkiminen ollut oikeudetonta. Oikeudetonta hankkiminen voi olla, jos työntekijä on hankkinut sellaisia yrityssalaisuuksia, joita hän ei ole saanut työsopimuksen mukaisten työtehtäviensä täyttämisen yhteydessä.

25 HE 157/2000 vp s. 11. Ks. myös Kouvolan hovioikeus 18.6.2003 S 02/90: ”Liikesalaisuuksina pidetään yleensä sellaisia yritykselle ominaisia, sen liiketoimintaan liittyviä seikkoja, jotka eivät ole yleisesti tunnettuja ja joiden salassa pitämisellä on merkitystä yritykselle.”

Liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämisintressi on ilmeinen, jos työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys-, tutkimus tai muuhun vastaavaan toimintaan ja työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, jota kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä. Ongelmallisempia ovat tilanteet, joissa on kysymys työnantajan ja asiakkaan välisistä sopimuksista.[26] Sopimuksiin ei usein sisälly sellaista tietoa, joka ei olisi markkinoiden ja kilpailijoiden yleisessä tiedossa.

Korkein oikeus rajasi liikesalaisuuden käsitettä ennakkoratkaisussa 2003:19, jossa oli kyse siitä, että kiinteistönvälitysliikkeen palveluksessa myyntiedustajina olleet työntekijät olivat sitoutuneet kuuden kuukauden aikana työsuhteensa päättymisestä lukien olemaan vastaanottamatta kiinteistönvälitystoimintaan liittyviä toimeksiantoja henkilöiltä, jotka olivat olleet työnantajan asiakkaita työsopimuksen päättyessä tai työsopimuksen päättymistä lähinnä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana. Asiassa sovellettiin vanhan työsopimuslain 16 a §:ää. Korkein oikeus totesi, että yleinen tieto ja kokemus markkinaolosuhteista, hinnoitteluista ja palkkioista on sellaista kiinteistönvälittäjän ammattitaitoon liittyvää kokemusta, jota edustajan tulee voida hyödyntää myöhemmässä toiminnassaan. Sen sijaan kattavat tiedot vireillä olevista toimeksiannoista ehtoineen kuuluvat kiinteistönvälitysliikkeen varjeltavien liikesalaisuuksien piiriin. Tätä on perusteltu yhtäältä toimeksiantojen hankkimiseen tarvitulla panostuksella ja toisaalta sillä perusteettomalla hyödyllä ja ansiottomalla kilpailuedulla, joka asiakastiedoista kilpailijalle koituisi. KKO:n mukaan kilpailukieltosopimukselle oli ollut työnantajan näkökulmasta tarvetta varsinkin, kun otetaan huomioon, että myyntiedustajat ovat avainasemassa asiakassuhteiden kannalta.

KKO näyttäisi tosiasiassa perustelleen sopimuksen pätevyyttä pikemminkin muilla syillä kuin liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämistarpeella. Sitä, että kiinteistönvälittäjä ”veisi mukanaan” keskeneräiset toimeksiannot, on ilmeisesti pidetty hyvän tavan vastaisena kilpailuna. Kilpailukiellon tarpeeseen työnantajan kannalta on vaikuttanut, että tuolloin työntekijällä ei ollut rikosoikeudellista vastuuta, jos yrityssalaisuuden rikkominen tapahtui palvelusajan päätyttyä. Tähän viitataan perusteluissakin. Intressipunninnassa KKO antoi merkitystä sille, ettei kilpailukieltoehto estänyt työn jatkamista kiinteistönvälitysalalla eikä siten ammattitaidon ja kokemuksen hyödyntämistä. Rajoitus oli pelkästään tähdännyt työnantajan vireillä olevien toimeksiantojen ja tuoreiden asiakastietojen hyväksikäytön torjumiseen verraten lyhyenä ylimenokautena työsuhteen päätyttyä eikä Tampereen kokoisen kaupungin kiinteistönvälitysmarkkinoiden osalta rajoituksen taloudellinen merkitys työntekijän toiminnalle ole voinut olla olennainen.[27]

---

[26] Esitöissä viitataan siihen, että työnantajalla on usein perusteltu tarve estää esimerkiksi tavarantoimittajien ja asiakkaiden kanssa tehtyjen sopimusten sisällön tuleminen kilpailijoiden tietoon työsuhteen päättymisen jälkeenkin.

[27] Samantapaisesta lausekkeesta oli kysymys Helsingin hovioikeuden tuomiossa 11.6.1996 S 94/1103. Sopimuksessa kilpailukieltosopimus oli rajoitettu koskemaan toimeksiantajia, joilla oli ollut isännöitsijäsopimus tai joiden isännöitsijänä työntekijä oli muutoin työnantajan lukuun toiminut työsopimuksen päättymistä edeltävän kuuden kuukauden aikana. Isännöitsijän tehtävä lienee sellainen, jossa kilpailukieltosopimuksen solmimiselle on työnantajan kannalta asiakaskunnan säilyttämisintressi, sillä asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti työntekijän kautta. Erityisen merkityksellistä tällainen sitoutuminen voi olla potilassuhteissa ja muissa vastaavissa hoitosuhteisissa.

Korkeimman oikeuden ratkaisu on rajatapaus, mitä osoittaa sekin, että päätös tehtiin äänestyksen jälkeen yhden jäsenen hyväksyessä esittelijän mietinnön, jossa sopimusta ei pidetty pätevänä.[28] Vähemmistö katsoi, että kiinteistönvälitystoiminta on lähtökohtaisesti sellainen ala, jolla olisi selkeästi tarvetta kilpailusyistä pitää salassa omaa tietämystään tai tietotaitoaan taikka asiakkaita koskevaa tietoa. Työntekijällä olleet tiedot olivat yleisluontoisia ja toimeksiantojen kestoa ja hintoja koskevat tiedot olivat kiinteistöalalla yleisesti tiedossa. Vähemmistön kanta on tältä osin perusteltu. KKO:n ratkaisussa on laajennettu liike- ja ammattisalaisuuden käsitettä käsittämään sellaisia tietoja, joiden salassapitotarve on vähintään kyseenalainen.

Salassapitotarve on oikeuskäytännössä katsottu olevan tilanteessa, jossa hintoja koskevat tiedot eivät ole alalla yleisesti tiedossa.[29] Sen sijaan tavanomaisia sopimuksia koskevat tiedot eivät oikeuta kilpailukieltosopimuksen tekemiseen.

> *Helsingin hovioikeus 29.3.2007 S 05/3632.* Työntekijä oli työskennellyt aluemyyntiedustajana, jonka vastuulle oli kuulunut yrityksen tekoniveltuotteiden myynti tietyllä alueella. Sairaalat hankkivat tällaiset tuotteet tarjouskilpailussa, joka oli salainen. Hankintakausi oli kaksi vuotta ja sitoi tämän ajan tilaajaa. Hovioikeus katsoi, että yhtiöllä oli ollut tarve estää liike- ja ammattisalaisuuksien siirtymisen kilpailevaan toimintaan ja siten perusteltu tarve rajoittaa tällaisessa asemassa olevan työntekijän siirtymistä kilpailevan yrityksen palvelukseen.
>
> *Itä-Suomen hovioikeus 2.10.2008 S 08/5.* Työntekijä oli ollut aluepäällikkö ja hänen vastuulleen oli kuulunut rakennustuotteiden myynti. Työntekijällä oli ollut tietoa asiakasvolyymeistä, asiakkaiden tuotemääräisistä ostoista ja hintatasosta. Lisäksi myyntikokouksissa oli käsitelty yhtiön strategisia suunnitelmia. Kilpailukieltosopimusta pidettiin pätevänä ottaen huomioon myös aluepäällikön avainasema asiakassuhteissa.
>
> *Helsingin hovioikeus 8.7.2004 S 03/2413.* Työntekijän työtehtäviin oli kuulunut musiikkijuontotehtäviä, juontajien työlistojen sekä asiakasravintoloiden ja juontajien välisten sopimusten laadintaa. Käräjäoikeus katsoi, että toimialalla ei ollut sellaisia liike- ja ammattisalaisuuksia, joita varten työnantaja tarvitsisi erityistä suojaa. Tehtäviin ei liittynyt työnantajan todellista kilpailunrajoitustarvetta eikä sopimuksella voida pelkästään rajoittaa kilpailua tai estää työntekijän siirtymistä toisen palvelukseen. Hovioikeus hyväksyi tältä osin käräjäoikeuden tuomion perustelut.

Liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämisintressi ei oikeuta rajoittamaan työntekijän oikeuksia enempää kuin se on välttämätöntä työnantajan oikeuksien turvaamiseksi. Siten kilpailukieltosopimus ei saa olla tarpeettoman laaja. Työnantajan ja sen asiakkaiden oikeuksien turvaamiseksi riittävä voi olla, työnantajan työsuhteen päättymishetken asiakaskuntaan ja niihin, joiden kanssa sopimusneuvottelut ovat käynnissä,

---

28 Kairinen KKO:n ratkaisut kommentein s. 131.

29 Hintatiedot katsottiin yrityssalaisuudeksi yrityssalaisuuden rikkomista koskevassa asiassa KKO 12.12.2008 R2007/656. KKO hyväksyi hovioikeuden perustelut, joissa todetaan, että asiakas- ja tuotekohtaiset hinnat eivät olleet julkisia tai yleisesti saatavilla olevia taikka asianomaisella alalla yleisesti tunnettuja. Työntekijä oli saanut hintatiedot haltuunsa hänelle uskotun tietokoneen salasanan avulla toimiessaan tuotteiden myyjänä ja edustajana.

taikka muulla tavoin, rajattu kielto. Kokonaisarvostelussa rajauksella voi olla tärkeä merkitys arvioitaessa sitä, rajoittaako ehto kohtuuttomasti työntekijän mahdollisuuksia ammattitaitonsa hyödyntämiseen.[30]

TSL ei aseta esteitä sille, että työnantaja ja työntekijä solmivat kilpailukieltosopimuksen sijasta salassapitosopimuksen. Tosiasiallisesti salassapitosopimus voi olennaisesti rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia toimia samalla alalla. Salassapitosopimusta ei kuitenkaan voida aina pitää erillään kilpailukieltosopimuksesta, ainakaan silloin, jos työntekijä ryhtyy harjoittamaan omaa yritystoimintaa.[31] Lähtökohtaisesti salassapitosopimukseen sovelletaan oikeustoimilain säännöksiä.[32] Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että salassapitosopimuksiin tulisi oikeustoimilain ohella tai sen sijasta soveltaa TSL 3:5:n oikeusohjetta.[33] Tätä on perusteltu sillä, että salassapitosopimuksista ei ole nimenomaisesti säädetty ja TSL:n säännökset ovat pakottavaa oikeutta. TSL 3:5:n analogiseen soveltamiseen salassapitosopimuksiin ei liene perusteita. Eri asia on se, että sopimusta voidaan pitää kiellettynä kilpailukieltosopimuksena, jos sopimuksella tosiasiallisesti pyritään rajoittamaan työntekijän mahdollisuuksia toimia samalla alalla ja siten estämään kilpailua.

Työoikeudellisessa kirjallisuudessa on jäänyt varsin vähälle huomiolle yrityssalaisuuden rikkomista koskevan säännöksen muutoksen merkitys. Rikoslain (RL) 30 luvun 5 §:n mukaan yrityssalaisuuden rikkomisena rangaistavaa menettelyä on se, että joku hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen oikeudettomasti ilmaisee toiselle kuuluvan yrityssalaisuuden tai oikeudettomasti käyttää tällaista yrityssalaisuutta, jonka hän on saanut tietoonsa ollessaan toisen palveluksessa.[34] Pykälän 2 momentin mukaan rangaistavaa ei ole teko, johon tällainen henkilö on ryhtynyt kahden vuoden kuluttua palvelusaikansa päättymisestä. Säännöstä muutettiin 1.4.2003 voimaan tulleella lailla (61/2003). Aikaisemmin voimassa olleen 2 mo-

---

30 KKO:n ratkaisussa 2003:19 erityisesti kiellon ulottuminen jo päättyneisiin työsuhteisiin vaikuttaa perusteettomalta. Kokonaisarvostelussa tämän merkitystä on ilmeisesti pidetty siinä määrin vähäisenä, ettei se aiheuttanut sopimuksen mitättömyyttä. Ks. Ruotsin oikeuskäytännöstä AD 1977:167, jossa merkitystä annettiin paitsi sille, että sähköinsinööri oli ollut johtavassa asemassa elektroniikka-alan konsulttitoimistossa, myös sille, että kielto rajoittui maantieteellisesti (Skånen alue).

31 Tiitinen – Kröger s. 268.

32 HE 157/2000 vp s. 81: ”Voimassa olevan työsopimuslain 15 §:ää on tulkittu niin, että se ei estä työnantajaa ja työntekijää tekemästä sellaista salassapitosopimusta, joka ulottuu työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Myöskään ehdotettu säännös ei estäisi tekemästä tällaisia salassapitosopimuksia. Sopimukseen sovellettaisiin oikeustoimilain säännöksiä.” Ks. myös Turun hovioikeus 21.2.2005 S 04/411. Käräjäoikeus katsoi, että TSL ei rajoittanut salassapitosopimusten tekemistä vaan ne kuuluivat sopimusvapauden piiriin. Käräjäoikeus katsoi, että salassapitosopimukseen oli sovellettava oikeustoimilakia. Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota.

33 Tiitinen – Kröger s. 268. Toisin ilmeisesti Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 472, jossa viitataan sinänsä em. teoksessa esitettyyn kantaan mutta katsotaan, että sovellettavaksi tulee yksinomaan oikeustoimilaki.

34 Yrityssalaisuuden käsite on määritelty saman luvun 11 §:ssä. Sen mukaan yrityssalaisuudella tarkoitetaan liike- tai ammattisalaisuutta taikka muuta vastaavaa elinkeinotoimintaa koskevaa tietoa, jonka elinkeinonharjoittaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko hänelle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle. Tämä määritelmä vastaa sitä, mitä TSL:ssa tarkoitetaan liike- ja ammattisalaisuudella.

mentin mukaan teko ei ollut rangaistava, jos se oli tehty palvelusajan päättymisen jälkeen. Säännöksellä ei ole tarkoitettu rajoittaa työntekijän mahdollisuutta ammattitaitonsa hyödyntämiseen työsuhteen päättymisen jälkeen.[35] Rajanveto yhtäältä liike- ja ammattisalaisuuden ja toisaalta työntekijän ammattitaitoon liittyvän kokemuksen välillä saattaa kuitenkin olla joskus vaikeaa, mikä käy ilmi myös edellä selostetusta ratkaisussa KKO 2003:19. Koska rikoslain yrityssalaisuuden rikkominen edellyttää tahallisuutta, erillisten salassapitosopimusten solmimiseen voi olla edelleen tarvetta. Kun työntekijällä on velvollisuus liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisematta jättämiseen rikoslain nojalla, pohdinta siitä, voivatko työntekijä ja työnantaja sellaisesta sopia, lienee paljolti menettänyt merkitystään.[36] Eri asia on se, ettei salassapitosopimuksilla voida rajoittaa työntekijän oikeutta enemmälti kuin salassapitotarve edellyttää.

3.5. Työnantajan kustantama erityiskoulutus

Työnantajan kustantama erityiskoulutus voi niin ikään olla perusteena kilpailukieltosopimukselle. Erityisen painavan syyn olemassaoloa arvioitaessa otetaan huomioon koulutuksen kustannukset ja työnantajan koulutusta varten antama palkallinen vapaa tai stipendi.[37] Tavanomainen ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus tai perehdyttämiskoulutus ei voi olla sopimuksen perusteena.

> *Rovaniemen hovioikeus 3.4.2006 S 05/11.* Työntekijä oli yrityksen palveluksessa autokatsastusmiehenä. Työntekijä irtisanoi itsensä ja siirtyi toisen samalla alalla ja paikkakunnalla toimivan yrityksen palvelukseen. Työnantaja vetosi työntekijälle järjestämään ja kustantamaan koulutukseen. Käräjäoikeus totesi, että yhtiön antamat koulutukset olivat Suomessa yleisesti käytössä olevia katsastusmiehen koulutuksia. Käräjäoikeus katsoi, että kyse oli ollut yleisesti käytössä olevista jatkokoulutuksista katsastusalalla. Koulutuksen kesto ja kustannuksestakaan huomioon ottaen työnantajalla ei ollut lain edellyttämää suojan tarvetta.

---

35 Ks. HE 53/2002 vp s. 32: ”Momentissa ehdotettu laajennus ei siten kavenna työntekijän oikeutta käyttää ammattitaitoaan palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Käytännössä rajanveto saattaa olla tulkinnanvarainen. Tällöin ratkaisuun saattaa vaikuttaa se, missä muodossa käytetty tieto on ollut. Se, että tieto on ollut kirjallisessa tai sähköisessä muodossa, saattaa viitata siihen, että kysymyksessä on yrityssalaisuus eikä pelkästään aikaisemmin hankitun ammattitaidon käyttäminen.”

36 Salassapitosopimuksella voi tosin olla merkitystä korvausvastuun kannalta. Korvausvastuu yrityssalaisuuden rikkomisesta RL 30:5:n nojalla edellyttää tahallisuutta, sen sijaan sopimusperusteisena vastuu voi perustua tuottamukseen. Lisäksi uudella työnantajalla ei ole TSL:n mukaan korvausvastuuta kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta aiheutuneesta vahingosta. Uudella työnantajalla voi olla korvausvastuu rikosoikeudellisella perusteella silloin, jos uusi työnantaja syyllistyy yrityssalaisuuden väärinkäyttöön. Korvausvastuu voi olla TSL 3:4.2:n nojalla työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen ilmaisemien tietojen johdosta syntyneen vahingon korvaamisesta, jos työnantaja tiesi työntekijän menetelleen oikeudettomasti. Tämä vahingonkorvausvastuu koskee kuitenkin vain TSL 3:4.1:ssä säädetyn velvollisuuden rikkomista, ei sen sijaan kilpailukieltosopimuksen rikkomista.

37 HE 157/2000 vp s. 82.

Työntekijän itse hankkima ja kustantama koulutus ei yleensä voi olla peruste kilpailukieltosopimuksen tekemiseen, ellei työnantaja ole esimerkiksi antanut palkallista vapaata koulutuksen tai siihen liittyvän opiskelun ajaksi.

Kilpailukieltosopimuksella ei voida sitoa henkilöä siirtymästä toisen palvelukseen vain sen perusteella, että työnantaja on kustantanut kalliin koulutuksen. Edellytyksenä on, että erityiskoulutus joutuessaan toisen yrityksen käyttöön vahingoittaa työnantajayrityksen kilpailuasemaa.[38] Sen sijaan kilpailukieltosopimus ei estä työntekijää siirtymästä toisen samalla alalla toimivan työnantajan palvelukseen, vaikka työnantaja olisi kustantanut työntekijälle erityiskoulutuksen, jos uuden työnantajan toiminta ei ole kilpailevaa.[39]

Estettä ei kuitenkaan ole, että työnantaja ja työntekijä solmivat ns. työssäpysymissopimuksen, jolla työntekijä sitoutuu olemaan työnantajansa palveluksessa vähintään ennalta sovitun ajan koulutuksen jälkeen. Tällaisen sopimuksen sitovuutta arvioidaan ensisijaisesti määräaikaisen työsopimuksen kestoa koskevan TSL 6:1.3:n nojalla. Sen mukaan työsopimus, joka on tehty viittä vuotta pitemmäksi määräajaksi, on viiden vuoden määräajan kuluttua irtisanottavissa kuten toistaiseksi tehty työsopimus. Lisäksi sovellettavaksi voi tulla yleinen työsopimuksen kohtuuttomia ehtoja koskeva säännös.[40] Koulutussopimusten rikkomisen sanktiona on tavallisesti joko tietyn suuruinen sopimussakko tai velvollisuus korvata työnantajalle aiheutuneet ylimääräiset koulutuskustannukset.

3.6. Muut työnantajan toimintaan ja työntekijän asemaan liittyvät syyt

Oikeuskäytännön ja esitöiden mukaan asiakaskunnan säilyttämisintressi voi olla peruste kilpailukieltosopimukselle. Esitöissä viitataan yrityksiin, joissa asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti esimerkiksi myyntityötä tekevän työntekijän kautta. Esitöissä tai oikeuskirjallisuudessa ei ole lähemmin tarkasteltu sitä, mitä ”asiakaskunnan sitoutumisella yritykseen” tarkoitetaan. Oikeuskäytännössä on pidetty sallittuina sellaisia sopimuksia, joissa työntekijää on rajoitettu tekemästä sopimusta sellaisten työnantajan asiakkaiden kanssa, joita työnantaja on työntekijän työsuhteena aikana edusta-

38 Tiitinen – Kröger 2008 s. 270.

39 Oikeuskirjallisuudessa on (esitöihin viitaten) katsottu, että soveltamisala on kuitenkin tarkoitettu laajemmaksi kuin pelkästään kilpaileva toiminta. Ks. Bruun s. 782. Bruun mainitsee esimerkkinä Suomen ilmavoimat ja Finnairin, jotka eivät harjoita kilpailevaa toimintaa mutta kilpailevat koulutetuista lentäjistä. Bruun katsoo, että säännöstä voidaan soveltaa korkeintaan analogisesti silloin, kun on kyse pelkästään kallista erityiskoulutuksesta ja sen nojalla tapahtuvasta pyrkimyksestä sitoa työntekijä työnantajan palvelukseen sopimukseen otetulla kiellolla siirtyä muiden alan yritysten palvelukseen. Bruunin mukaan lain esitöistä kuitenkin saa sen kuvan, että säännöstä voitaisiin soveltaa suoraan myös näihin tilanteisiin. Tähän tulkintaan ei voi yhtyä, sillä esitöiden lausuma koskee pykälän 2 momenttia, jossa määritetään 1 momentissa tarkoitettuja painavia syitä. Pykälän 1 momentti asettaa kilpailukieltosopimuksen sallittavuuden edellytykseksi sen, että toiminta on kilpailevaa.

40 Myös työehtosopimuksissa on usein määräyksiä koulutussopimuksista. Ks. TT 1998-41 ja TT 2007-55.

nut.[41] Sitoutumisella viitattaneen siihen, että työntekijällä voi olla sellaista asiakasta ja sen toimintaa koskevia erityistietoja, joiden vuoksi asiakkaalle on tärkeä merkitys sillä, että asiakassuhdetta hoitaa jatkossakin kyseinen työntekijä.[42] Käytännössä sitoutuminen edellyttää tavallisesti pitempiaikaista asiakassuhdetta.[43] Kilpailukieltosopimus voisi olla hyväksyttävissä esimerkiksi tilanteessa, jossa asiakas on solminut yrityksen kanssa huolto- tai ylläpitosopimuksen. Jos asiakkaalla on samanaikaisesti liikesuhde myös kilpailijayrityksiin, kilpailunrajoitustarvetta on vaikea perustella.

Asiakaskunnan säilyttämisintressi liittyy usein tilanteisiin, jossa kilpailukieltosopimus on ainakin osaltaan perusteltavissa liike- ja ammattisalaisuuksien säilyttämistarpeella.[44] Edellä kerrotussa ennakkoratkaisussa KKO 2003:19 sallittavuutta perusteltiin liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämisintressillä. Tosiasiassa perustelut kuitenkin viittaavat enemmänkin siihen, että asiakaskunnan säilyttämisintressi olisi ollut sitä merkityksellisempi.[45]

TSL 3:5.2:n mukaan kilpailukieltosopimuksen pätevyyden edellytysten arviointiin vaikuttavat myös työntekijän asema ja tehtävät. Tämä perustuu siihen, että mitä korkeammassa asemassa työntekijä on, sitä enemmän hänellä on yleensä hallussaan kilpailullisesti tärkeää tai suojattavaa tietoa taikka hänelle karttuu vastaavanlaista tietotaitoa ja muuta teknistä osaamista.[46] Tällaiset tiedot voivat olla hyväksyttäviä perusteita kilpailukieltosopimukselle, vaikka kyse ei olisi yrityssalaisuuksista. Työnantajalla on erityinen tarve suojata johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä olevia tietoja, mikä käy ilmi myös sopimuksen pätemättömyyttä koskevasta 4 momentista, jonka mukaan

---

41 Tällaisesta rajoituslausekkeesta oli kyse Helsingin hovioikeuden tuomiossa 9.9.1999 S 98/659. Sopimus ei muutoin rajoittanut työntekijän oikeutta kilpailevaan toimintaan.

42 Ks. myös KKO:n vähemmistön perustelut ratkaisussa KKO 2003:19: ”Kiinteistönvälittäjän kiinteistönvälitystoimeksiantoon perustuva suhde asiakkaisiinsa ja kiinteistönvälittäjien asiakkailtaan saamat tiedot eivät ole sen laatuisia, että asiakas olisi käytännössä pakotettu jatkamaan toimeksiantoa hänen kanssaan huolimatta siitä, että kiinteistönvälittäjä ei enää olisi asiakkaan valitseman kiinteistönvälitysliikkeen palveluksessa tai että asiakkaalle aiheutuisi kiinteistönvälittäjän vaihtamisesta vähäistä enempää haittaa.”

43 Ruotsin oikeuskäytännöstä AD 1993:40. Työtuomioistuin piti kilpailukiellon rajoituksia työntekijän mahdollisuudelle harjoittaa elinkeinotoimintaa vähäisinä. Kieltolausekkeen tarkoitus oli suojella yritystä sitä vastaan, että työntekijä veisi mukanaan sellaisia liikesuhteita, jotka hän oli jo aloittanut työnantajansa palveluksessa. Tämä kanta lienee myös Suomen TSL 3.5:n tarkoitusta vastaava.

44 Rautainen – Äimälä s.112 viittaavat siihen, että työntekijöillä yrityksissä, joissa asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti esimerkiksi myyntityötä tekevien yritysten kautta, on usein tiedossaan asiakkaista hyvin yksityiskohtaisia tietoja, jotka koskevat esimerkiksi asiakkaille toimitettujen tuotteiden teknisiä tietoja ja tuotteiden hinnoittelua. Tällaiset tiedot lienevät tavallisesti liike- ja ammattisalaisuuksia.

45 Perusteluissa todetaan muun muassa seuraavaa: ”Huomioon on otettava toisaalta se panostus, joka toimeksiantojen hankkimiseen kilpailutilanteessa on tarvittu, ja toisaalta se perusteeton hyöty ja ansioton kilpailuetu, joka asiakastiedoista kilpailijalle koituisi. Kilpailukieltosopimukselle on X Oy:n näkökulmasta ollut tarvetta varsinkin, kun otetaan huomioon, että myyntiedustajat ovat avainasemassa asiakassuhteiden kannalta.” Kilpailukieltosopimus olisikin ollut asiakaskunnan säilyttämisintressin perusteltavissa. Työsopimuksen päättymishetken asiakkaiden houkutteleminen toisen yrityksen asiakkaaksi voidaan nähdä hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

46 Työntekijällä asiakkaista olleilla erityistiedoilla on pätevyyttä perusteltu esimerkiksi Helsingin hovioikeuden tuomiossa 15.5.1997 S 96/661. Työntekijä oli ollut tuotepäällikkönä yrityksessä, jonka toiminta perustui pitkälti ulkomaalaisten päämiesten yksinoikeusedustuksiin Suomessa.

kilpailukieltosopimuksen kestoa ja sopimussakkoa koskevia rajoituksia ei sovelleta johtavassa asemassa oleviin työntekijöihin. Tämä soveltamisalarajaus vastaa työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohtaa.[47]

Suorittavaa työtä tai esimerkiksi tavanomaista myyntityötä tekevän kohdalla kilpailukieltosopimus ei ole yleensä mahdollinen.[48] Hovioikeuskäytännössä on katsottu, ettei esimerkiksi myyntiedustaja ole välttämättä sellaisessa asemassa, että kilpailukieltosopimuksen solmimiselle olisi ollut edellytyksiä, vaikka tosiasiassa huomattava osa työnantajan asiakkaista olisikin siirtynyt työntekijän mukana toisen yrityksen asiakkaaksi.

> *Itä-Suomen hovioikeus 12.4.2005 S 03/930 ja S 03/1064.* Työntekijä oli toiminut myyntiedustaja yrityksessä, jonka toimialana oli kemikaalien, koneiden ja laitteiden kauppa. Työsuhteen päättymisen jälkeen asiakkaita oli siirtynyt työntekijän mukana kilpailevaa toimintaa harjoittavaan yhtiöön (toisessa ratkaisussa jopa 30 prosenttia niistä asiakkaista, joita työntekijällä oli ollut aikaisemman työnantajan palveluksessa ollessaan). Hovioikeus katsoi, ettei myyntiedustajan suhde asiakkaisiinsa ja hänen asiakkailtaan saamansa tiedot olleet sen laatuisia, että asiakas olisi käytännössä pakotettu jatkamaan olemassa olevaa asiakassuhdetta. Kilpailukielto oli tosiasiallisesti estänyt työn jatkamista kyseisellä alalla ja siten ammattitaidon ja kokemuksen hyödyntämistä. Työntekijä ei ollut myöskään saanut sopimuksesta erityistä korvausta. Hovioikeus ei pitänyt ehtoa pätevänä.[49]
>
> *Turun hovioikeus 12.9.2006 S 06/237.* Työntekijä oli työskennellyt laitemyyjänä. Vaikka työntekijä oli hoitanut työtään itsenäisesti, kantaja ei ole ollut sellaisessa asiassa, että kilpailukieltosopimukselle olisi ollut edellytyksiä.
>
> *Helsingin hovioikeus 3.2.1993 S 92/939.* Tavanomaisena myyntityönä on pidetty myyntineuvottelijan työtä yrityksessä, jonka toimiala oli teollisuus- ja laitosteknisten tuotteiden, teollisuusliimojen sekä teollisuuskemikaalien tukku- ja vähittäiskauppa, tuonti ja kehitystyö sekä alaan liittyvä konsultointi. Hovioikeus totesi, ettei yhtiöllä olisi ollut erityistä tarvetta ottaa työsopimuksiinsa kilpailukieltoa koskevaa sopimusehtoa, koska asiassa ei ollut osoitettu, että yhtiön toimiala olisi ollut sellainen, jolla tutkimus- ja kehittämistoiminta olisi ollut hyvin yleistä ja laajamittaista, ja että yhtiön myymien tuotteiden valmistukseen ja myyntiin olisivat olleet tarpeen erityiset ja laajat ammattitiedot.

---

47 Vanhan työsopimuslain 16 a §:n mukaan poikkeus koski toimitusjohtajan välittömänä alaisena yrityksen, liikkeen tai laitoksen johtamiseen osallistuvaa, johtavassa asemassa olevaa henkilöä. Poikkeussäännöksen soveltamisalan laajentamista perusteltiin hallituksen esityksessä sillä, että yritysten, yhteisöjen ja säätiöiden organisaatiot ovat erilaisia eikä soveltamisalan kytkeminen henkilön muodolliseen asemaan välittömästi toimitusjohtajan alaisena vastaa työelämän tarpeita. Säännöksessä tarkoitetuilla johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä voi olla yrityksen kannalta niin merkittävää tietoa hallussaan, että 3 momentin mukaiset kilpailunrajoitukset eivät aina ole riittäviä (HE 157/2000 vp s. 82).

48 Koskinen 2002 s. 6. Myös Bruun s. 778: ”Säännöksen soveltamiskynnys ylittyy helpommin, kun henkilö työskentelee työnantajaorganisaatiossa ylemmällä tasolla ja edustajaa työnantajaorganisaatiota ulospäin.” Ks. myös Hietala ym. s. 194–195.

49 Ratkaisu näyttäisi olevan ristiriidassa edellä selostetun ennakkopäätöksen KKO 2003:19 kanssa. Tosin hovioikeuden ratkaisu koski sellaista kilpailukieltoehtoa, joka esti työntekijää työskentelemästä kyseisellä alalla. Kielto ei siis koskenut yksin sitä, että työntekijää olisi estetty tarjoamasta tuotteita niille asiakkaille, joita työntekijällä oli ollut aikaisemman työnantajansa palveluksessa ollessaan.

Rovaniemen hovioikeus 23.12.1996 S 96/281. Puhelinmarkkinointi ei ollut sellainen ala, jossa työnantajan toiminnan laadun ja työtehtävien sisällön vuoksi olisi erityisen painavaa syytä kilpailukieltosopimuksen sallittavuudelle

Se, milloin myyntityö on luonteeltaan sellaista, että kilpailukieltosopimusta voidaan pitää sallittuna, on ratkaistava tapauskohtaisesti. Ratkaisu tehdään kokonaisarvostelun perusteella. Perusteltu lähtökohta on, että kilpailukieltosopimuksen edellytykset voivat täyttyä silloin, jos kiellolla pyritään estämään työntekijää ryhtymästä sellaisiin toimiin, joita voidaan pitää hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Tässä arvioinnissa merkityksellistä on erityisesti se panostus, jonka työnantaja on tehnyt asiakassuhteen hankkimiseksi.

Oikeuskäytännössä kilpailunrajoituslauseketta on pidetty pätevänä, kun työntekijä työskenteli operatiivisena päällikkönä henkilöstövuokrausalalla toimivassa yrityksessä. Henkilöstövuokraus lienee kuitenkin tyypillisesti sellainen ala, jossa työnantajat käyttävät useamman yrityksen palveluja.

Turun hovioikeus 21.2.2005 S 04/411. Käräjäoikeus katsoi, ettei kilpailukieltosopimukselle ollut liike- ja ammattisalaisuuksista johtuvaa syytä, sillä vuokratyöntekijöiden palkat ja vallitsevat asiakassuhteet olivat yleisesti henkilöstövuokrausalalla toimivien tiedossa. Käräjäoikeus kuitenkin katsoi, että kilpailukieltosopimus oli pätevä, koska henkilöstövuokrausalalla henkilösuhteiden voimakas ja jopa ratkaiseva merkitys oli verrattavissa TSL:n esitöissä mainittuun esimerkkiin kilpailukieltosopimuksen tekemiselle yrityksissä, joissa asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti myyntityötä tekevän työntekijän kautta. Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota.[50]

Oikeuskäytännössä on asiakaskunnan säilyttämisintressi ollut kokonaisarvostelussa merkityksellinen peruste erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijällä asiakkaisiin ja työnantajan ja asiakkaiden väliseen sopimussuhteeseen liittyvää erityistietoa, vaikka tiedot eivät olisi liike- ja ammattisalaisuuksia. Sopimuksen pätevyyden kannalta merkityksellistä on se, ettei kielto saa olla tarpeettoman laaja. Tavallisesti kilpailunrajoitustarve voi liittyä vain työsuhteen päättymishetkellä oleviin asiakkaisiin taikka käynnissä oleviin sopimusneuvotteluihin.

4. Lopuksi

Kilpailukieltosopimusten yleistyminen kertoo osaltaan siitä, että yritystoimintaan liittyy nykyisin tavanomaisesti liike- ja ammattisalaisuutena pidettäviä tietoja. Jatkossa-

[50] Henkilöstövuokrausalaa koskee myös Espoon käräjäoikeuden ratkaisu 30.11.2005 nro 8431 (Helsingin hovioikeus 23.10.2007 S 06/231). Siinä asiassa käräjäoikeus ei pitänyt sopimusta pätevänä. Käräjäoikeus totesi, ettei työntekijällä ollut sellaista sopimusvelvoitteiden täyttämiseen kuuluva tietotaitoa, jonka vuoksi asiakkailla olisi ollut olennaisia taloudellisia syitä siirtyä työntekijän uuden työnantajan palvelukseen. Yksin sitä, että työntekijä voi uuden työnantajansa palveluksessa käyttää hyväksi ammattitaitoaan ja että hän on tullut alalla tunnetuksi ammattitaitoisena henkilönä, ei voinut pitää hyväksyttävänä syynä. Asia jäi hovioikeudessa sillensä entisen työnantajan peruutettua valituksensa.

kin kilpailukieltosopimusten edellytysten arviointiin liittyy vaikeita rajanveto-ongelmia. Ilmeistä on, että kilpailukieltosopimuksia tehdään yleisesti myös sellaisissa yrityksissä ja sellaisten työntekijöiden kanssa, joiden kohdalla TSL 3:5:n mukaiset edellytykset eivät täyty. Viime vuosina annetuista hovioikeuden ratkaisuista jopa valtaosa on ollut sellaisia, joissa kilpailukieltosopimusten edellytysten ei ole katsottu täyttyneen. Siten näyttäisi siltä, että kilpailukieltosopimuksia tosiasiassa solmitaan myös yksin kilpailunrajoittamistarkoituksessa taikka pyrkimällä pitämään niin sanotut avaintyöntekijät työnantajan palveluksessa.

KKO:n ratkaisussa 2003:19 liike- ja ammattisalaisuutena on pidetty varsin yleisluontoisia tai tosiasiassa yleisesti tiedossa olevia tietoja. Ratkaisun perustelut saattavat johtaa tarpeettoman laajaan kilpailunrajoittamiseen. Ratkaisun lopputulosta voidaan pitää hyväksyttävänä, koska perusteltua on pitää hyvän tavan vastaisena kilpailutekona sitä, että työntekijä vie mukanaan asiakkaita itselleen tai toiselle yritykselle erityisesti silloin, jos työnantajan panostus asiakassuhteen hankkimisessa on ollut merkittävä. Kokonaisarvostelussa on ratkaisevaa, mikä merkitys kiellolla on työntekijän mahdollisuuksiin hyödyntää ammattitaitoaan ja osaamistaan työsuhteen päättymisen jälkeen. Kielto ei saa aiheuttaa työntekijälle kohtuuttomia rajoituksia erityisesti tilanteessa, jossa työnantaja ei pyri suojaamaan toiminnan kannalta tärkeitä liike- ja ammattisalaisuuksia taikka muuta erityistietämystä. Silloin, kun työnantajalla on hyväksyttävät perusteet estää asiakkaidensa siirtyminen työntekijän mukana toiseen yritykseen, kilpailukielto tulisikin rajata siten, ettei tällaisia kohtuuttomia seuraamuksia aiheudu.

Lähteet

Bruun, Niklas: Kilpailukielto työ- ja toimisuhteissa. Defensor Legis N:o 5/2003. s. 777–785.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta *(HE 57/1990 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. *(HE 157/2000 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle eräiden rikoslain talousrikossäännösten ja eräiden niihin liittyvien lakien muuttamiseksi *(HE 53/2002 vp).*

Hemmo, Mika: Sopimusoikeus III. Helsinki 2005.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. 2. uudistettu painos. Helsinki 2004.

Kairinen, Martti: Oikeustapausselostus tapauksesta KKO 2003:19. KKO:n ratkaisut kommentein 2003:1 (toim. Pekka Timonen). Jyväskylä 2003. s. 130–133.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työoikeus. Helsinki 2006. WSOY Lakitieto.

Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimus. Edilex 2002.

Koskinen Seppo: Kilpailukieltosopimuksiin liittyviä erityiskysymyksiä. Edilex 2004.

Koskinen Seppo – Nieminen Kimmo – Valkonen Mika: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Helsinki 2008.

Rautainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. 4. uudistettu painos. Juva 2007.

Tiitinen Kari-Pekka – Kröger Tarja: Työsopimusoikeus. 4. uudistettu painos. Helsinki 2008.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry.: Työsuhteeseen liittyvät kilpailunrajoitukset ja salassapito. 2007.

Pasi Lilja

Työnantajan oikeudesta muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti

1. Yleistä ja lopputyön tavoitteista

Suomi on avoin kansantalous, jonka bruttokansatuotteesta noin puolet muodostuu vientituloista. Suomen on katsottu kuuluneen globalisaation voittajiin. Suomi on kuitenkin poikkeuksellisen riippuvainen viennistä ja globalisaatio aiheuttaa muutos- ja joustavuusvaatimuksia sekä kansantaloudelle makrotasolla että yksityisille työsuhteille mikrotasolla. Tässä tutkimuksessa on tarkoitus tutkia niitä oikeudellisia edellytyksiä, joilla työnantaja voi muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti eli ilman työntekijän suostumusta. Tutkimuksessa on tarkoitus valaista työoikeustieteessä luotuja oppeja työsuhteen ehtojen muuttamisen edellytyksistä sekä käydä jossain määrin läpi, kuinka oikeuskäytännössä on luotu doktriinia työsuhteen ehtojen muuttamisen edellytyksistä. Oikeuskäytännöstä tutkimukseen on sen rajoitetun laajuuden vuoksi otettu mukaan lähinnä vain keskeisimmät korkeimman oikeuden ratkaisut. Koska kyse on työsuhteen ehtojen muuttamisesta, on syytä lyhyesti myös tarkastella työsuhteen ehtojen määräytymistä eli ehtojen ”oikeuslähteitä”. Tutkimusaihe on myös sikäli mielenkiintoinen, että siinä tarjoutuu jäljempänä selostetulla tavalla mahdollisuus tutkia työoikeuden peruskäsitteitä eli direktiota ja irtisanomisen edellytyksiä.

2. Työsuhteen ehtojen määräytymisestä

Työsuhteen ehdot juontuvat useasta eri oikeuslähteestä. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu työsuhteen ehtojen määräytyvän työsopimuksen määräysten lisäksi lain nimenomaisten säännöksien, työsääntöjen, paikallisten sopimusten, työehtosopimusten ja työantajan määräysten perusteella[1]. Sarkon mukaan työsuhteen säännöstyslähteiden etusijajärjestys on seuraavanlainen:

1) Ehdottomat lainsäännökset
2) Yleissitovan työehtosopimuksen normit

[1] Tiitinen luentomateriaali s. 11–21.

3) Työehtolain mukaan noudatettavan työehtosopimuksen normit
4) Ehdottomat lainsäännökset, joista voidaan työehtosopimuksissa poiketa
5) Työsopimus
6) Ne työehtosopimuksen normit, joista voidaan sopia toisin työsopimuksissa
7) Tahdonvaltaiset lainsäännökset
8) Tavanomaisen oikeuden normit
9) Työnantajan käskyt[2]

Kyseistä etusijajärjestystä täydentää niin sanottu edullisemmuussääntö. Edullisemmuussäännön mukaan, jos etusijajärjestyksen mukaan samasta asiasta on työsuhteessa pätevästi voimassa erisisältöisiä normeja, näistä ei valita noudatettavaksi hierarkiassa korkeammalla sijalla olevaa normia vaan se, joka johtaa työntekijälle edullisimpaan lopputulokseen.[3]

Selvää on, että työnantaja ei voi muuttaa lainsäädäntöä tai yksipuolisesti työehtosopimuksesta määräytyviä normeja. Näin ollen tutkielmassa rajaudutaan työsopimuksesta määräytyvien ehtojen muuttamiseen.

3. Yleistä työsuhteen ehtojen muuttamisen perusteista

3.1. Säännöspohja

Työsopimuslaki ei sisällä yleissäännöstä työsuhteen ehtojen muuttamisesta [4]. Työsopimuslain 7 luvun 11 § sisältää säännöksen koskien työaikaa. Säännöksen mukaan työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi 3 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen. Säännöksen mukaan työnantaja voi lyhentää säännöllistä työaikaa ilmoitusmenettelyä käyttäen, mikäli työnantajalla on tuotannollis-taloudellinen irtisanomisperuste. Säännös mahdollistaa siten lomauttamista lähellä olevan työsuhteen ehtojen muuttamisen.

Sanamuotonsa mukaisesti tulkittuna säännös oikeuttaisi muuttamaan vain kokoaikatyötä tehneen työajan osa-aikaiseksi. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin esitetty myös kannanottoja, että kyseinen säännös ja sitä edeltänyt työsopimuslain 39 a § oikeuttaisivat lyhentämään myös osa-aikatyötä tehneen työaikaa[5]. Ehdotonta kannanottoa asiaan ei ole kuitenkaan otettu.[6]

Laajasti ottaen voidaan katsoa, että myös työsopimuslain 5 luvun 2 §:n säännös työnantajan oikeudesta lomauttaa työntekijä irtisanomisperusteella koskee työsuhteen ehtojen muuttamista. Työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on annettava

---

2 Sarkko s. 289.
3 Kairinen – Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 94.
4 Valkonen 1997 s. 19.
5 Tiitinen – Saloheimo – Bruun s. 120.
6 Tiitinen – Kröger s. 679.

työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista. Työsopimuslaissa on myös muutamia säännöksiä, joiden voidaan katsoa rajoittavan työnantajan oikeutta muuttaa työsuhteen ehtoja. Kuten edellä on todettu, yleissäännöstä ehtojen muuttamisen edellytyksistä ei kuitenkaan ole.

3.2. Työsopimuksen ehtojen muuttamisen periaatteista

Vaikkakaan työnantajalla ei ole oikeutta yksipuolisesti muuttaa työehtosopimusta sinänsä, työehtosopimus voi sisältää säännöksen, joka antaa työnantajalle kompetenssin muuttaa työsuhteen ehtoja[7]. Mikäli näin ei ole, on asiaa lähestyttävä sopimusoikeudellisista periaatteista lähtien.

Yleisesti hyväksyttyä on, että työsopimusoikeus on osa sopimusoikeutta. Työsuhdetta on kuvattu oikeuskirjallisuudessa kestovelkasuhteeksi.[8] Näin ollen työsopimuksiakin koskee pacta sunt servanda-periaate, jonka mukaan sopimuksen yksittäisiä ehtoja ei saa muuttaa yksipuolisesti[9]. Muutoksista on siten sovittava tai muutosten on perustuttava sopimuksen sisällä olevaan ehtoon. Mikäli näin ei ole, työnantajan on irtisanottava työsopimus. Myös yleiset sopimusoikeudelliset periaatteet olosuhteiden olennaisesta muuttumisesta, sopimuksen kohtuuttomuudesta tai ehdon mahdottomuudesta oikeuttavat sopimusehtojen muuttamiseen[10]. Merkittävimpänä keinona muuttaa työsopimuksen ehtoja voidaan pitää työsopimuksen irtisanomista irtisanomisperusteella.

Irtisanomisperusteisen muuttamisen lisäksi työnantajalla on työnjohto- ja valvontaoikeuteen perustava oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja pysyvästi ja niin sanottuun tulkintaetuoikeuteensa perustuva oikeus väliaikaisesti määrätä työsuhteen ehtoja koskevien normien tulkinnasta.

3.3. Työnantajan direktiokompetenssista

3.3.1. Direktio-oikeuden käsitteestä

Työnantajan direktio-oikeuden on katsottava perustuvan jo työsopimuslain 1 luvun 1 §:ään, jossa määritellään työsopimuksen perustunnusmerkistö. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaan lakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Toisaalta direktio-oikeus pohjautuu työsopimuslain 3 luvun 1 §:ään, jonka mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja an-

7 Tiitinen – Kröger s. 678.
8 Koskinen s. 639.
9 Valkonen 2006 s. 20.
10 Valkonen 2006 s. 21.

taa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.[11] Direktio-oikeuden on siten katsottava tarkoittavan työnantajan oikeutta järjestellä töitä ja työmenetelmiä sekä oikeutta antaa työnjohtomääräyksiä. Direktio-oikeudesta on pidettävä erillään työnantajan kelpoisuus johtaa liikettä ja työtä eli työnantajan liikkeenjohtovalta[12]. Liikkeenjohtovallalla tarkoitetaan yrityksen omistajan oikeutta tehdä yrityksessään ratkaisuja, jotka ovat liiketaloudellisesti rationaalisia. Kyseinen periaate johtuu jo siitä esineoikeudellisesta periaatteesta, että liikkeen tai yrityksen omistajalla on oikeus tehdä yrityksessään haluamiaan liiketaloudellisia ratkaisuja.

3.3.2. Direktio-oikeuden laajuus

Työnantajan direktio-oikeudella on tietyt objektiiviset rajat. Työnantaja ei voi esimerkiksi antaa työnjohtomääräyksiä, jotka kohdistuvat työntekijän henkilökohtaisiin perusoikeuksiin kuten henkeen, terveyteen ja henkilökohtaiseen vapauteen ja jotka olisivat siten oikeusjärjestyksen vastaisia. Myös lain noudattamisen vaatimus merkitsee tiettyjä objektiivisia rajoja[13]. Direktiovalta on myös rajoitettu työsopimuksen muuttamisen suhteen. Rajanveto on luotu jo työtuomioistuimen ratkaisussa *1969-4*, jossa on todettu, *että työnantajan direktio-oikeuteen kuuluvana yleisenä periaatteena oli pidettävä, että työntekijä oli työnantajan määräyksestä velvollinen suorittamaan työtä, joka välittömästi liittyi hänen varsinaiseen työhönsä ja minkä tekeminen ei olennaisesti muuttanut hänen työnsä laatua*[14]. Työnantaja ei saa siten direktio-oikeutensa perusteella olennaisesti muuttaa työsuhteen ehtoja. Lähtökohtaisesti voidaan pitää selvänä, että työsopimukseen on kirjattu työsuhteen olennaiset ehdot, muutenhan niitä ei olisi kirjattu työsopimukseen. Olennaisuuskriteeristä ja sopimusoikeudellisista periaatteista siten seuraa, että direktion ulkopuolelle jäävät sellaiset työsuhteen ehdot, jotka kuuluvat työsopimuksen alaan[15]. Direktiovalta merkitsee siten oikeutta muuttaa työsuhteen ehtoja sopimuksen sisällä. Mikäli työsopimus on väljä, eikä työsuhteen ehtoja ole siinä tarkasti määritelty, direktion perusteella voidaan tehdä suuriakin muutoksia työsopimuksen ehtoihin. Työsopimuksen sisältöä määritettäessä on kuitenkin huomioitava, että työsopimukseen sisällytettyjen kirjallisten ehtojen lisäksi sopimuksen ehdoksi voi muodostua myös työnantajan ja työntekijän välillä pitkään noudatettu vakiintunut käytäntö.

Korkein oikeus on määritellyt direktio-oikeuden laajuutta ratkaisuissaan KKO 1990:52, KKO 1991:187 ja KKO 1993:69.

> *KKO 1990:52:* Työntekijä oli toiminut autonkuljettajana kuljetus- ja asiointitehtävissä sekä suorittanut varastomiehen tehtäviä ja siivoustöitä. Työnantaja oli lisäksi määrännyt myös lumityöt työntekijän tehtäväksi. Koska työntekijän työsuhteen ehtojen mu-

[11] Kairinen s. 53.
[12] Kairinen s. 56.
[13] Kairinen s. 64.
[14] Kairinen s. 65.
[15] Valkonen 1997 s. 25.

kaan hänen toimenkuvaansa ei ollut rajattu koskemaan tiettyjä työtehtäviä, työnantajalla oli työnjohto-oikeutensa nojalla ollut oikeus tällaisen määräyksen antamiseen. Työntekijän kieltäydyttyä varoituksesta huolimatta lumitöiden suorittamisesta, katsottiin työnantajalla olleen tärkeä syy työsopimuksen purkamiseen.

KKO 1991:1987: Työsopimuksen mukaan työntekijöillä oli palvelurahapalkkaus. Työnantaja oli yksipuolisesti päättänyt muuttaa palkkausjärjestelmän kiinteäksi kuukausipalkaksi ja samalla sitoutunut säilyttämään työntekijöiden ennen muutosta saavuttaman palkkatason. Koska työnantaja ei saanut ilman irtisanomisperusteeseen verrattavaa erityisen painavaa syytä yksipuolisesti muuttaa tällaista työsopimuksen olennaista ehtoa, eikä työnantaja ollut näyttänyt, että sillä olisi ollut työsopimuslain 37 §:n 2 momentissa tarkoitettua erityisen painavaa syytä työsopimusten irtisanomiseen, työnantajan katsottiin rikkoneen työntekijöiden työsopimuksen palkkausta koskevaa ehtoa.

KKO 1993:69: Jalkapalloseuralla ei ollut työnantajan työnjohto-oikeuden nojalla oikeutta siirtää edustusjoukkueen valmentajaa juniorijalkapalloilijoiden valmentajaksi ja juniorivalmentajien ohjaajaksi ja kouluttajaksi.

Korkein oikeuskin näyttäisi siten katsoneen, että olennaisia ja työsopimuksen mukaisia ehtoja ei voida muuttaa pelkästään direktio-oikeuden perusteella. Korkein oikeus on siten omaksunut oikeuskirjallisuudessa luodun doktriinin direktion rajoista.

3.3.3. Työnantajan tulkintaetuoikeudesta

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työsopimuksen ehtojen muuttamisen muotona voidaan pitää myös työnantajan tulkintaetuoikeutensa nojalla antamia määräyksiä työsuhteen ehdon tulkinnasta. Tulkintaetuoikeus toimisi siten eräänlaisena työnantajan direktiovallan jatkumona.[16] Niin kauan, kun työnantajalla on tulkintaetuoikeus, työntekijällä ei ole oikeutta työnantajan sopimusrikkomuksen perusteella irtisanoutua, vaikka työnantaja työntekijän näkökulmasta muuttaisikin työsuhteen ehtoja. Tulkintaoikeuteen perustuva oikeus muuttaa työsopimuksen ehtoja päättyy siihen hetkeen, jolloin työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus.

4. Irtisanomisperusteiset muutokset

4.1. Yleistä

Jotta työnantaja voisi muuttaa irtisanomisperusteisesti työsopimuksen ehtoja, työsopimuslain mukaisten irtisanomisperusteiden tulee täyttyä. Kysymykseen tulevat sekä tuotannollis-taloudelliset perusteet että individuaaliperusteet eli työsopimuslain 7 luvun 2 ja 3 §:n mukaiset perusteet. Oikeuskirjallisuudessa on pohdittu, oikeuttavatko

[16] Tiitinen 1992 s. 1179.

myös muut työsopimuslaissa olevat irtisanomissäännökset ehtojen muuttamiseen. Tällaisia säännöksiä ovat työsopimuslain 7 luvun 7 §, jonka mukaan työnantajalla on tietyin edellytyksin oikeus irtisanoa työntekijä yrityssaneerausmenettelyn yhteydessä, ja työsopimuslain 7 luvun 8 §, jonka mukaan työnantajan mentyä konkurssiin työsopimus voidaan molemminpuolisesti irtisanoa. Oikeuskirjallisuudessa otettujen kannanottojen mukaan kyseiset irtisanomisperusteet soveltuvat vain työsuhteen lakkauttamiseen kokonaan[17].

Työsopimus muodostaa yleensä sellaisen kokonaisuuden, että irtisanomista ei voida kohdistaa pätevästi työsopimuksen yksittäiseen ehtoon siten, että työsopimus ja työsuhde jäisivät muutoin ennalleen. Kun työsuhteen ehtoja muutetaan irtisanomisperusteisesti, vanha työsopimus irtisanotaan, ja työntekijälle tarjotaan uudet ehdot sisältävä uusi työsopimus. Työntekijä voi jatkaa työntekoa uudet ehdot sisältävän työsopimuksen perusteella, jolloin uusia ehtoja noudatetaan irtisanomisajan päätyttyä. Työntekijä voi myös kieltäytyä uusien ehtojen mukaisesta työsuhteesta, jolloin työnantajalle voi syntyä individuaaliperusteinen irtisanomisperuste. Toisaalta, jos irtisanomisperuste ei täyty, työntekijällä on oikeus kieltäytyä uusista työtehtävistä ilman, että työnantajalla on oikeutta irtisanoa työsopimusta työntekijän työstä kieltäytymisen vuoksi. Työntekijällä on myös kyseisessä tilanteessa oikeus päättää työsopimus, mikäli työnantaja ei anna hänelle sopimuksen mukaisia työtehtäviä.

Tuotannollis-taloudelliset irtisanomisperusteet lienevät käytännössä yleisimmin käytetty irtisanomisperuste ehtojen muuttamiseksi. Mikäli työnantajalla on käytössään individuaaliperuste esimerkiksi työntekijän kieltäydyttyä työstään, voidaan olettaa työnantajan useimmiten päättävän työsopimuksen kokonaan. Oikeuskäytännöstä löytyy kuitenkin esimerkkejä myös tapauksista, joissa työsuhteen ehtoja on muutettu individuaaliperusteisesti.

4.2. Ehtojen muutokset tuotannollis-taloudellisella irtisanomisperusteella

4.2.1. Työntekijän työtehtävät

Työntekijän työtehtäviä koskevat ehdot muodostavat varmaankin merkittävimmän ehtokokonaisuuden työntekijän työsopimuksessa ja ne ovat siten useimmiten säädelty työsopimuksessa. Näin ollen muutokset ehtoihin edellyttävät irtisanomisperustetta. Työnantaja voi liikkeenjohtovaltansa perusteella töitä sisäisesti järjestellessään tuotannollisin tai taloudellisin perustein jakaa työtehtävät uudelleen niin, että muut yrityksen työntekijät ryhtyvät hoitamaan oman työnsä ohessa yrityksen jonkun toisen työntekijän töitä. Tällaisen uudelleen järjestelyn seurauksena työntekijän toimenkuva ei enää vastaa laadultaan tai laajuudeltaan entistä työnkuvaa, vaan se erillisenä tehtävä-

[17] Tiitinen 1992 s. 1178 ja Tiitinen 1990 s. 28.

kokonaisuutena lakkaa[18]. Tällöin työnantajalle syntyy irtisanomisperuste työnantajan tarjottavana olevan työn vähentyessä, vaikka työntekijän työsopimuksen mukainen työ ei vähenisikään. Korkein on antanut asiaa koskevan ratkaisun KKO 1994:17.

> *KKO 1994:17:* Työntekijä saatiin irtisanoa taloudellisista ja tuotannollisista syistä, vaikkeivät hänen omat työtehtävänsä olleet vähentyneet, kun nuo tehtävät tappiollisen kokonaistuloksen parantamiseksi oli uudelleenjärjestelynä liitetty muiden työntekijöiden tehtäviin eikä työnantaja sen jälkeen voinut tarjota työtä sanotulle työntekijälle.

Ratkaisussa on vahvistettu työnantajan oikeus muokata tehtäväkuvia haluamallaan tavalla tarkoituksena päästä tiettyihin liiketaloudellisiin päämääriin. Työntekijällä ei ole siten subjektiivista oikeutta työsopimuksen mukaisiin työtehtäviinsä. Ratkaisussa oli huomionarvoista sekin seikka, että työntekijän oman yksikön toiminta ei ollut tappiollista, vaikkakin koko tehtaan toiminta oli sitä ollut.

Myös korkeimman oikeuden ratkaisussa 1993:145 on sivuttu samaa teemaa.

> *KKO 1993:145:* Lakkauttaessaan lääkäri- ja kuntoutusaseman johtajan toimen kuntoutusyhtiö oli irtisanonut toimen haltijan, jolla oli myös lääkintä voimistelijan koulutus. Koska hänen sijoittamisensa tällaisiin tehtäviin ei olisi ollut työnantajan kannalta kohtuutonta eikä työyhteisön kannalta epätarkoituksenmukaista, yhtiön katsottiin olleen velvollinen irtisanomisen sijasta tarjoamaan hänelle lääkintävoimistelijan työtä.

Kyseisessä ratkaisussa työntekijän työsopimuksen mukaiset työt loppuivat kokonaan. Vaikka kyseessä olevassa tapauksessa onkin ensisijaisesti ollut kyse uudelleensijoitusvelvollisuuden laajuudesta, ratkaisussa on vahvistettu työnantajan oikeus järjestää töitä haluamallaan tavalla ja oikeus samassa yhteydessä muuttaa työtehtäviä.

Samansuuntaisen ratkaisun on tehnyt myös työtuomioistuin ratkaisussaan TT 2000-54.

> *TT 2000-54:* Yhtiöllä oli ollut taloudelliset ja tuotannolliset perusteet järjestää uudelleen lukitussuunnittelijoiden ja projektimyyjien tehtäviä. Näiden uudelleenjärjestelyjen seurauksena lukitussuunnittelijan tehtävät olivat siinä määrin vähentyneet, että niitä tekemään oli jäänyt yksi lukitussuunnittelija aikaisemman kolmen asemesta. Aiemmin lukitussuunnittelijana työskennellyt toimihenkilö ei muun muassa auton puutteen vuoksi ollut valmis siirtymään hänelle tarjottuihin uusiin tehtäviin, joihin sittemmin oli palkattu uusi toimihenkilö. Lukitussuunnittelijan työsopimuksen irtisanominen vallinneessa tilanteessa ei osoittanut, että työnantaja olisi päättänyt hänen työsuhteensa hänen henkilöönsä liittyvästä syystä.

Kyseisessäkin ratkaisussa työnantaja on järjestellyt organisaatiotaan sillä seurauksella, että työnantajalla ei ollut enää tarjottavana työtekijän aikaisemman tehtäväkokonaisuuden mukaisia töitä. Työntekijä oli katsonut, että hänet oli irtisanottu todellisuudessa individuaalisyistä. Työtuomioistuin katsoi, että vallitsevissa olosuhteissa työntekijän irtisanomiselle oli tuotannollis-taloudelliset perusteet[19].

---

[18] Valkonen 1997 s. 50–51.

[19] Engblom s. 86.

Asiaa valaisee myös seuraava fiktiivinen esimerkki. Postinkantajalla on ollut työsopimuksensa mukaan kolme kantopiiriä. Vakiintuneen käytännön mukaisesti hän on jakanut postin piireissään polkupyörällä. Työnantaja haluaa tehostaa toimintaansa ja yhdistää piirit kahdeksi isommaksi piiriksi, jotka on jaettava autolla. Työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa ei ole mainintaa työnantajan normaalia laajemmasta direktio-oikeudesta. Työntekijä kiistää muutosten laillisuuden.

Koska kyse on nimenomaisten sopimusehtojen muuttamisesta ja vakiintuneeseen käytäntöön perustuvista ehdoista, työnantaja ei voi tehdä haluamiaan muutoksia ilman irtisanomisperustetta. Edellä mainittujen periaatteiden perusteella on ilmeisestikin katsottava, että työnantaja voi tuotannollisella perusteella irtisanoa vanhan työsopimuksen, sillä uudelleenjärjestelyjen jälkeen postinkantajan entistä toimenkuvaa ei enää ole (kolmen piirin sijasta kaksi piiriä, jotka jaetaan pyörän asemesta autolla).

Huomattavaa on, että jo vähäiset muutokset entiseen tehtäväkokonaisuuteen, esimerkiksi kielitaitovaatimukset voivat riittää irtisanomisperusteeksi ja siten myös muuttamisperusteeksi. Olennaista on, että ensisijaiset ja pääasialliset tehtävät vähenevät. Pelkkä tehtävänimikkeen muuttaminen ei sen sijaan muuta tehtävää. Työn vähentymisestä ei ole myöskään kysymys, mikäli työhön liitetään ja poistetaan sellaisia työtehtäviä, jotka siihen työsopimuksen mukaan kuuluvat, vaikka työntekijä ei olisi niitä aikaisemmin tehnytkään[20].

Vaikka työnantaja voikin muuttaa toimenkuvia ja työntekijän työtehtäviä haluamallaan tavalla, työnantaja ei voi siirtää toista työtekijää suorittamaan työtehtäviä ilman, että työtehtäviä jaetaan tai niitä olennaisesti vähennetään. Toista henkilöä ei voida perusteetta siirtää toisen tilalle tai vaihtaa tehtäviä[21]. Työtehtävien muuttamisen tulee perustua myös aitoon liikkeenjohdolliseen tarpeeseen eikä simuloituun perusteeseen[22]. Simuloidun perusteen kiellon voidaan katsoa johtuvan jo työsopimuslain 7 luvun 1 §:stä, jonka mukaan työsopimuksen irtisanomisen tulee perustua asialliseen ja painavaan syyhyn.

4.2.2. Työntekopaikkaa koskevat muutokset

Työsopimuksissa on usein määräyksiä, joiden mukaan työntekijä on velvollinen tekemään työnantajan hänelle osoittamaa työtä työnantajan palveluksessa[23]. Tällaisia määräyksiä voi olla myös työehtosopimuksissa. Työnantajalla voi siten olla laajat oikeudet määrittää työntekopaikka tai jopa muuttaa jopa työsopimuksessa määritettyä työntekopaikkaa ilman irtisanomisperustetta. Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 1989-9 katsottiin, että työmatkan pidentyessä olennaisesti työntekopaikkaa koskeva muutos edellytti irtisanomisperustetta:

---

20 Valkonen 2006 s. 3 ja 8.
21 Valkonen 1997 s. 51.
22 Valkonen 1997 s. 52.
23 Valkonen 1997 s. 39.

TT 1989-9: Työntekijät olivat kieltäytyneet siirtymästä irtisanomisajakseen työhön yhtiön toisella paikkakunnalla sijaitsevaan tuotantolaitokseen. Työmatkan muutos olisi työmatkan ja siihen käytetyn ajan suhteen merkinnyt niin oleellista muutosta työsopimuksiin, ettei työnantaja yksistään työehtosopimuksen työnjohto-oikeutta koskevien määräysten nojalla voinut sellaista yksipuolisesti määrätä. Olosuhteet yrityksessä olivat kuitenkin muuttuneet olennaisesti sen johdosta, että työntekijöiden alkuperäisellä työskentelypaikkakunnalla sijainnut tuotantolaitos oli lopetettu. Työnantajalla voitiin siten katsoa olleen muuttuneiden olosuhteiden vuoksi erityisen painava syy työsopimusten muuttamiseen. Työnantajan olisi kuitenkin tullut noudattaa irtisanomisaikaa.

4.2.3. Palkkausta koskevat ehdot

Edellä mainitussa korkeimman oikeuden ratkaisussa 1991:187 on katsottu, että palkkajärjestelmän muutos edellyttää irtisanomisperustetta, vaikka palkka ei muutoksen myötä laskisikaan. Oikeuskirjallisuudessa korkeimman oikeuden ratkaisua on pidetty jyrkkänä.[24] Voitaneen kuitenkin pitää luonnollisena, että palkkausta ja palkkausjärjestelmää koskevia muutoksia voidaan pitää työntekijän kannalta niin olennaisina, että ne edellyttävät irtisanomisperustetta, vaikka palkkauksesta ei olisikaan mainintaa työsopimuksessa. Varsinaisen palkan lisäksi erilaiset lisät ja bonukset voivat vakiintuneena käytäntönä muodostua osaksi palkkaa.

Korkein oikeus on ratkaisuissaan KKO 1996:89, KKO 1997:83 ja KKO 2005:29 luonut kriteereitä, joiden perusteella palkkaa voidaan kuitenkin alentaa tiettyjen edellytysten täyttyessä.

KKO 1996:89: Yhtiön taloudelliset edellytykset tarjota työtä entisin ehdoin olivat vähentyneet niin, että sillä oli oikeus irtisanoa työntekijöitään. Yhtiö saattoi tällöin irtisanomisen sijasta irtisanomisaikaa noudattaen yksipuolisesti alentaa heidän palkkojaan, kun palkat alentamisen jälkeenkin täyttivät alan työehtosopimuksen vähimmäistason ja toimenpide yhdessä muiden käytettävissä olleiden saneeraustoimenpiteiden kanssa osoittautui välttämättömäksi yhtiön toimintaedellytysten turvaamiseksi

KKO 1997:83: Yhtiöllä oli toimintaedellytysten turvaamiseksi tuomiossa mainituilla perusteilla työsopimuksen irtisanomisen sijasta oikeus alentaa palkkoja.

KKO 2005:29: Yhtiö, joka oli aikaisemmin harjoittanut bussiliikennettä pitkäaikaisten sopimusten perusteella, oli joukkoliikenteen kilpailuttamisen alettua hävinnyt tarjouskilpailussa ja menettänyt markkinaosuuksia. Yhtiöllä oli osana säästötoimenpiteitä oikeus alentaa työntekijöiden palkkoja yhtiön toimintaedellytysten turvaamiseksi.

Kyseisissä ratkaisuissa korkein oikeus on johdonmukaisesti katsonut, että pelkkä irtisanomisperusteen olemassaolo ei riitä, jotta palkkaa voitaisiin yksipuolisesti laskea. Palkan alentamisen on lisäksi yhdessä muiden saneeraustoimenpiteiden kanssa oltava välttämätöntä yhtiön toimintaedellytysten turvaamiseksi ja palkkojen on myös alentamisen jälkeen täytettävä työehtosopimuksen mukainen minimitaso. Korkein oikeus on

[24] Engblom s. 85.

myös rajannut palkan alentamisen soveltamisalaa lausumalla, ettei palkan yksipuolinen alentaminen voi tulla kyseeseen irtisanomisen säännönmukaisena vaihtoehtona, vaan sen soveltamisalan tulisi olla suppea.

Palkan alentamiselle on siis varsin tiukat lisäedellytykset, mitä voidaan pitää työtekijän näkökulmasta perusteltuna, sillä voidaan olettaa, että lisäedellytysten poistuessa palkka harvoin nousee entiselle tasolleen. Toisaalta työnantajan ja kansantalouden näkökulmasta on perusteltua, että palkan alentaminen sallitaan, sillä vaihtoehtona voi olla yrityksen ja työpaikkojen menettäminen[25]. Mikäli työntekijä edellytysten täyttyessä kieltäytyy työstä alemmalla palkalla, työnantajalla on ilmeisestikin irtisanomisoikeus ja oikeus korvata kyseinen työntekijä halvemmalla työntekijällä.

5. Työsuhteen ehtojen muuttaminen individuaaliperusteella

Vaikkakin käytännön työelämässä tuotannollis-taloudellisin irtisanomisperustein tehtävät muutokset työsopimuksen ehtoihin ovat individuaaliperusteisia muutoksia yleisempiä, oikeuskäytännössä on esimerkkejä myös individuaaliperusteisista muutoksista.

> *Helsingin hovioikeus 25.9.2006, dnro S 06/350:* Taksiyrityksellä oli ollut oikeus direktio-oikeutensa perusteella muuttaa työvuorojärjestelmänsä tiimijärjestelmäksi. Taksinkuljettaja oli kieltäytynyt työskentelemästä tiimijärjestelmässä, minkä vuoksi työantajalla oli ollut oikeus irtisanoa työsopimus ja muuttaa työntekijän työsuhde osa-aikaiseksi.

Kyseisessä hovioikeuden ratkaisussa katsottiin, että työnantajalla oli poikkeuksellisesti individuaalisyyllä oikeus muuttaa työntekijän työsuhde osa-aikaiseksi työntekijän kieltäydyttyä työskentelemästä työnantajan määrittelemillä ehdoilla.

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 27.6.1996, S95/677 katsonut, että palkan alentaminen on mahdollista myös individuaaliperusteella.

> *KKO 27.6.1996, S95/677:* Kysymys työnantajan velvollisuudesta suorittaa huonojen myyntitulosten vuoksi irtisanottavissa olleelle myyntiedustajalle vahingonkorvausta sillä perusteella, että työnantaja oli irtisanomisaikaa noudattamatta muuttanut sovittua palkkaustapaa palkan alentamiseen johtavalla tavalla, jonka johdosta edustaja oli purkanut työsopimuksensa. Työntekijän myyntitulokset olivat olleet niin huonot, että yhtiöllä oli ollut peruste hänen työsopimuksensa irtisanomiseen. Tästä syystä yhtiöllä oli ollut myös oikeus muuttaa työntekijän palkkausjärjestelmää eli alentaa hänen palkkaansa.

Ratkaisussa ilmaistun oikeusohjeen mukaan palkan alentaminen individuaaliperusteella on mahdollista jo irtisanomiskynnyksen ylityttyä. Individuaaliperusteiseen palkan alentamiseen ei siten liity kollektiiviperusteisen palkanalentamisen lisäedellytyksiä. Tämä lienee luonnollista, sillä palkan alentaminen on tällöin yksittäiseen työntekijään kohdistuva, vaikkakin luonteeltaan pysyvä toimenpide.

---

[25] Valkonen 1997 s. 62–63.

Myös työtuomioistuin on ratkaisukäytännössään todennut, että ehtojen muuttaminen on mahdollista individuaaliperusteella.

> *TT 2001-43:* Ostoreskontranhoitajan aikaansaannos työssään oli huomautuksista ja varoituksista huolimatta olennaisesti alittanut tason, jota työntekijältä kohtuudella voitiin edellyttää. Työnantajalla oli olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon ottaen ollut irtisanomissyytä vastaavat perusteet osoittaa työntekijä hänelle viimeksi tarjottuun tehtävään ja työntekijän siitä kieltäydyttyä irtisanoa hänen työsopimuksensa.

Työtuomioistuin päätyi siihen, että työsopimus olisi voitu irtisanoa työvelvoitteen laiminlyönnin vuoksi. Työnantaja oli kuitenkin tarjonnut työntekijälle muita tehtäviä, joita työntekijä oli kieltäytynyt vastaanottamasta. Irtisanominen katsottiin lailliseksi. Yleisten tuomioistuinten ja työtuomioistuimen oikeuskäytännössä on siten katsottu, että työsuhteen olennaisten ehtojen mukaan lukien palkkauksen muuttaminen on mahdollista myös individuaaliperusteella.

6. Yhteenvetoa

Työsopimuslaki ei sisällä yleissäännöstä työsuhteen ehtojen muuttamisen edellytyksistä ja muuttamismenettelystä. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin luotu selkeät kriteerit niistä edellytyksistä, joilla työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen ehtoja. Kyseeseen tulevat siten irtisanomisperusteinen muuttaminen kollektiivi- tai individuaaliperusteella tai ehtojen muuttaminen työnantajan direktiokompetenssin perusteella. Myös työnantajan direktiokompetenssin laajuus ja rajat vaikuttavat selkeiltä. Käymieni oikeustapausten perusteella vaikuttaa myös siltä, että ainakin korkein oikeus ja työtuomioistuin ovat noudattaneet työoikeustieteessä luotua doktriinia. Toisaalta korkein oikeus on esimerkiksi työtehtävien muuttamisen ja palkan alentamisen osalta muokannut doktriinia. Työoikeustieteen ja oikeuskäytännön luoma oppi työsuhteen ehtojen yksipuolisesta muuttamisesta on selkeä ja johdonmukainen. Vaikuttaa siltä, että työnantajan oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja irtisanomisperusteella on varsin laaja varsinkin, jos työnantaja voi turvautua tuotannollis-taloudelliseen irtisanomisperusteeseen. Toisaalta työntekijän suojeluperiaate toteutuu siinä, että muuttaminen on kytketty työsopimuslain mukaisiin irtisanomisperusteisiin ja työsopimus luo rajoja direktioperusteiselle muuttamiselle.

De lege ferenda yleissäännös työsuhteen ehtojen muuttamisesta voisi olla tarpeellinen. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että muuttamisen perusteiden ollessa jo oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa selkeästi määritelty, säätely voisi määritellä oikeustoimen, jolla ehtoja muutetaan. Tällöin muuttaminen katsottaisiin lomauttamiseen rinnastettavaksi oikeustoimeksi.[26]

[26] Valkonen 1997 s. 64–65.

Lähteet

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Vantaa 2002.
Kairinen, Martti: Direktio-oikeuden käsitteestä. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1983, s. 53–65.
Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työoikeus. Juva 2002.
Koskinen, Pirkko K.: Työntekijän toimenkuvan muuttamisesta. Lakimies 1980, s. 635–657.
Sarkko, Kaarlo: Työoikeus, yleinen osa. Helsinki 1980.
Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2008.
Tiitinen, Kari-Pekka – Saloheimo, Jorma – Bruun, Niklas: Yritystoiminnan muutokset ja työsuhdeturva. Helsinki 1989.
Tiitinen, Kari-Pekka: Oikeustapauskommentti KKO 1991:187. Lakimies 1992, s. 1169–1179.
Tiitinen, Kari-Pekka: Työsuhteen ehdot ja niiden muuttaminen. Kirjallinen luentomateriaali. Lakimiesliiton koulutustilaisuus 10.–11.12.1990. Hämeenlinna.
Valkonen, Mika: Työsuhteen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Defensor Legis 1997, s. 17–65.
Valkonen, Mika: Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet. Kirjallinen luentomateriaali. Oikeuskoulutuksen koulutustilaisuus 9.5.2006.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus
KKO 1990:152
KKO 1991:187
KKO 1993:69
KKO 1996:89
KKO 1993:145
KKO 1994:17
KKO 27.6.1996, S95/677
KKO 1997:83
KKO 2005:29

Hovioikeus
Helsingin hovioikeus 25.9.2006, nro 2808, dnro S 06/350

Työtuomioistuin
TT 1969-4
TT 1989-9
TT 2000-54
TT 2001-43

Hanna Kurtto

Roikkolomautuksesta

1. Johdanto

1.1. Yleistä lomauttamisesta

Työsopimuslain 5 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnteko ja palkanmaksu voidaan keskeyttää toistaiseksi tai määräajaksi joko sopimalla tai yksipuolisesti työnantajan aloitteesta.

Työntekijän lomauttamisen tulee aina olla tarkoitettu väliaikaiseksi toimenpiteeksi. Sen tulee olla väliaikainen erityisesti, jos lomautuksen perusteet eivät täytä työsopimuslain 7 luvun 1 §:n sekä 3 ja 4 §:ssä säädettyjä työsopimuksen irtisanomisperusteita. Näissä tapauksissa lomauttamisen tulee jäädä aidosti tilapäisenä työnteosta erottamisena perustuslain 18.3 §:n ulkopuolelle. Säännöksen mukaan ketään ei saa erottaa työstään ilman lakiin perustuvaa syytä.[1]

Lomauttaminen voidaan toteuttaa määräaikaisena, toistaiseksi tapahtuvana, vuorolomautuksena (jossa työntekijät ovat kukin vuorollaan määräaikaisessa lomautuksessa) ja osittaisella lomautuksella eli lyhennetyllä työviikolla tai työpäivällä. Lomautuksen aikana yrityksellä on mahdollisuus sopeuttaa toimintansa olemassa oleviin toiminta-edellytyksiin.

Työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden levätessäkin on sopimussuhteessa puolin ja toisin noudatettava esimerkiksi lojaliteettivelvoitetta, tasapuolisen kohtelun vaatimusta ja kilpailevan toiminnan kieltoa.

Työsuhteen jatkuessa työnantajalla on jo työsopimuksesta johtuva velvollisuus tarjota lomautetulle työntekijälle työtä heti, kun sitä on kummankin sopijakumppanin kannalta tarkoituksenmukaisesti tarjottavissa. Työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin mukaan työnantajan irtisanoessa lomautetun työntekijän työsopimuksen, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa.

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä lomautettu työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa ja työsuhteensa sen lomautusaikana ilman irtisanomisaikaa. Tätä erityistä ja nopeasti vaikuttavaa oikeutta työsopimuksen irtisanomiseen päättymään milloin ta-

[1] Tiitinen – Kröger 2002 s. 276.

hansa lomautusaikana ei kuitenkaan ole enää seitsemän päivää ennen lomautuksen päättymistä, jos lomautuksen päättymisaika on jo tiedossa.[2]

Erityisesti pitkäaikaisen toistaiseksi voimassaolevan lomautuksen aikana voi myöhemmin tulla ajankohtaiseksi koko lomautettuna olevan työsuhteen päättäminen irtisanomalla. Silloin, kun lomautus on kestänyt yhdenjaksoisesti jo vähintään 200 kalenteripäivää, on työntekijällä työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla paitsi oikeus irtisanoa työsopimuksensa päättymään heti, myös oikeus saada irtisanomisajan palkkansa.[3] Tässä keskitytään tämän niin sanotun roikkolomautuksen käsittelemiseen ja siihen, miten ja miksi sääntely on kehittynyt nykyiseen muotoonsa, mitä säännös käytännössä tarkoittaa ja mitä ongelmia roikkolomautuksesta mahdollisesti aiheutuu.

2. Roikkolomautusta koskevan sääntelyn tausta ja kehitys

2.1. Vuoden 1970 työsopimuslaki

Aiemmin voimassa olleen vuoden 1970 työsopimuslain 42 §:n mukaan lomautetulla työntekijällä oli työsuhteessa muuten noudatettavasta irtisanomisajasta riippumatta oikeus irtisanoa työsopimuksensa päättymään milloin tahansa lomautusaikana, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika oli jo hänen tiedossaan, viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä. Koska työnantajalla ei ollut lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta, työntekijällä, joka irtisanoi työsopimuksen 42 §:n 1 momentin nojalla, ei kuitenkaan tuolloin ollut oikeutta irtisanomisajan palkkaan.

2.2. Lakiuudistus 1996

Erityisesti 1990-luvun taloudellisen laman aikana roikkolomautukset yleistyivät. Näillä tarkoitettiin lomautuksia, joita ei lainkaan päätetty työnantajan puolelta. Ne jäivät ikään kuin roikkumaan, kun työnantajalla ei ollut velvollisuutta irtisanoa työsuhdetta. Lomautukset saattoivat jatkua useita vuosia ilman, että työnantajalla oli velvollisuutta maksaa irtisanomisajan palkka. Voimassa ollut työsopimuslaki ei kieltänyt roikkolomautuksia, mutta korkein oikeus otti niihin kielteisen kannan:

> *Tapauksessa KKO 1994:24* työntekijä, joka oli ollut lomautettuna yli 500 päivää, oli irtisanonut työsopimuksensa. Lomautusajan pituudesta ja siitä, ettei työnantaja ollut lomautettuaan työntekijän tarjonnut hänelle työtä, oli pääteltävissä työnantajan tosiasiallisesti tarkoittaneen, että työsuhde oli päättynyt. Työnantaja oli velvollinen suorittamaan työntekijälle korvausta irtisanomisajan palkan menetyksestä. Korvaus määräytyi sen irtisanomisajan mukaan, jota työnantajan oli noudatettava irtisanoessaan työsopimuksen.

---

2 Kairinen ym. s. 574.

3 Tiitinen – Kröger 2002 s. 303–304 ja KKO 2005:52.

Tapauksessa KKO 1995:91 työnantaja oli työn vähyyden perusteella lomauttanut A:n ja B:n toistaiseksi. Lomautus oli haasteen tiedoksiantopäivään mennessä jatkunut yhtäjaksoisesti 487 päivää. Työnantaja ei ollut lomautuksen aikana tarjonnut A:lle ja B:lle työtä eikä ollut näyttänyt, että hän kohtuullisen ajan kuluessa pystyisi sitä vielä tarjoamaan. Näistä seikoista voitiin päätellä A:n ja B:n työsuhteiden päättyneen. Työnantaja oli velvollinen suorittamaan heille korvausta irtisanomisajan palkan menetyksestä.

Tapauksessa KKO 1995:92 työntekijä oli irtisanonut työsopimuksensa oltuaan lomautettuna yhtäjaksoisesti noin yhden vuoden. Työnantaja ei ollut lomautuksen aikana tarjonnut työntekijälle työtä eikä ollut näyttänyt, että hän kohtuullisen ajan kuluessa pystyisi sitä vielä tarjoamaan. Työnantajan voitiin päätellä tosiasiallisesti tarkoittaneen, että työntekijän työsuhde oli päättynyt. Työnantaja oli velvollinen suorittamaan korvausta irtisanomisajan palkan menetyksestä.

Tapauksessa KKO 1994:90 maalausliikkeen työntekijät A ja B olivat irtisanoneet työsopimuksensa oltuaan lomautettuina yhtäjaksoisesti 227 päivää. Lomautus ei ollut kestänyt niin kauan, että siitä sinänsä olisi voitu päätellä työsuhteiden päättyneen. Ei myöskään voitu pitää ilmeisenä, ettei työnantaja olisi kyennyt tarjoamaan työntekijöille uudelleen työtä. Muutoinkaan ei voitu päätellä, että työnantajalla olisi ollut tarkoitus päättää työntekijöiden työsuhteet. Työnantaja ei siten ollut velvollinen suorittamaan työntekijöille korvausta irtisanomisajan palkan menetyksestä.

Vuoden 1996 työsopimuslain uudistusta valmisteltaessa otettiin huomioon edellä mainitut korkeimman oikeuden ratkaisut eli uusi kehitys oikeuskäytännössä. Korkein oikeus oli todennut, että lomauttaminen toimenpiteenä oli tarkoitettu väliaikaiseksi toimenpiteeksi eikä työnantajalla ollut oikeutta käyttää sitä pysyvänä ratkaisuna irtisanomisen asemesta. Korkein oikeus olikin päätynyt siihen, että silloin kun lomautusaika on muodostunut erittäin pitkäksi eikä työntekijälle ollut tuona aikana tarjottu työtä, työnantajan tarkoituksena katsottiin tosiasiallisesti olleen työsuhteen päättäminen. Lomautuksen käytön tosiasiallista tarkoitusta arvioitiin myös sen mukaan, oliko työnantajan toiminnan laajuus ja luonne huomioon ottaen todennäköistä, että työntekijälle tultaisiin lähitulevaisuudessa tarjoamaan työtä. Edellä mainituissa tapauksissa työsopimuksensa lomautusaikana irtisanoneilla työntekijöillä oli katsottu olleen oikeus korvaukseen irtisanomisajan palkan menetyksestä.[4]

Oikeuskäytännön kehityksen tuloksena vuoden 1970 työsopimuslakiin lisättiin uusi 3 momentti, joka oli erityissäännös työnantajan lomautusaikaan kohdistuvasta korvausvelvollisuudesta. Säännös juontui myös vuoden 1981 tammikuussa työmarkkinain keskusjärjestöjen tekemästä sopimusratkaisusta[5].

Pitkään jatkuneen lomautuksen jälkeen työntekijällä oli oikeus irtisanoa työsopimus menettämättä oikeuttaan irtisanomisajan palkkaan. Työnantajalla oli kuitenkin oikeus

---

4 Ratkaisussaan 1994:90 korkein oikeus oli sitä vastoin päätynyt siihen, ettei lomautuksen kestosta eikä vallitsevista olosuhteista voitu päätellä työnantajalla olleen tosiasiallista tarkoitusta päättää työsuhdetta. Lisäksi lomautus ei ollut ollut niin pitkäkestoinen kuin edellä mainituissa muissa KKO:n tapauksissa, joissa lomautus oli kestänyt noin 365 päivästä noin 500 päivään.

5 Tiitinen – Kröger 2002 s. 304.

tarjota yli 200 päivää lomautettuna olleelle, työsopimuksensa irtisanoneelle työntekijälle työtä irtisanomisaikaa vastaavaksi ajaksi viikon kuluessa siitä, kun työntekijä on toimittanut irtisanomisen työnantajan tietoon, elleivät työntekijä ja työnantaja sopineet toisin. Mikäli työnantaja tarjosi työntekijälle tämän työsopimuksen mukaista tai sitä vastaavaa työtä viikon kuluessa työsopimuksen irtisanomisesta, työsuhde jatkui irtisanomisajan päättymiseen asti sovituin palkkaeduin.

Työntekijän työstä kieltäytymistä arvioitiin työsopimuslain vakiintuneen tulkinnan mukaisesti. Niissä tilanteissa, joissa työnantaja ei tarjonnut työntekijälle työtä viikon kuluessa irtisanomisesta, työsuhde päättyi sanotun määräajan päättyessä. Tällöin työntekijälle syntyi oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen, josta voitiin vähentää lomautusilmoitusajan palkka. Vaikka työsuhteen päättäminen myös näissä tilanteissa rinnastettiin kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen, työnantajalle ei syntynyt työsopimuslain 42 a §:n mukaista velvollisuutta tarjota työntekijälle työtä työsuhteen päättymisen jälkeisenä aikana. Säännöksen mukaan korvauksen maksuajankohta riippui työsopimuksen päättymisajankohdasta.

Jos työntekijä teki irtisanomisajan työnantajan tarjoamaa työtä, irtisanomisajan palkka maksettiin palkanmaksukausittain. Tilanteissa, joissa työnantaja ei tarjonnut työntekijälle työtä viikon määräajan kuluessa, irtisanomisajan palkkaa tai sen osaa vastaava korvaus erääntyi maksettavaksi työsuhteen päättymispäivänä.[6]

Työsopimuslain 42 §:n 2 momentti oli tahdonvaltainen säännös, josta voitiin poiketa paitsi työehtosopimuksella myös työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Myös 3 momentti oli tahdonvaltainen säännös.

2.3. Työsopimuslaki 2001

Vuonna 1996 työsopimuslain 42 §:ään lisättyä uutta 3 momenttia vastaava säännös otettiin vuoden 2001 työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momenttiin. Ennen vuoden 2001 lakiuudistusta voimassa olleen työsopimuslain 42 §:n 3 momentin mukaista työtä, jota työnantaja oli oikeutettu tarjoamaan työsopimuksensa 200 päivän lomautuksen jälkeen irtisanoneelle työntekijälle, ei ollut laissa määritelty tai rajoitettu millään tavalla. Irtisanomisajan palkan menettämisen uhalla työntekijän oli kuitenkin otettava vastaan työnantajan näin tarjoama työ. Tämä säännös ei ollut käytännössä osoittautunut tyydyttäväksi ja se jätettiin pois säädettävästä työsopimuslaista. Työsopimus päättyi lomautetun työntekijän irtisanomana heti ja työntekijällä oli oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa pykälän 2 momentissa säädettävin tavoin.[7] Ratkaisu on onnistunut, koska säännös vaikuttaa kohtuuttomalta työntekijän kannalta, sillä tarjottavaa työtä ei ollut rajoitettu laissa ja työntekijä oli kuitenkin käytännössä pakotettu ottamaan vastaan tarjotun työn sillä uhalla, että menetti muuten oikeutensa irtisanomisajan palkkaan.

---

6 HE 203/1995 vp s. 6.
7 HE 157/2000 vp s. 90.

3. Työsopimuslain 5 luvun 7 §:n soveltamisesta

3.1. Työsopimuslain 5 luvun soveltamisala

Työsopimuslain 5 luvun säännöksiä sovelletaan vain työnantaja-aloitteisiin lomautuksiin ja lomautuksen perusteena voivat olla vain taloudelliset ja tuotannolliset syyt. Lomauttaminen on aina työnantaja-aloitteinen ja työnantajan ja työntekijän sopiessa työntekijän aloitteesta työnteon ja palkanmaksun väliaikaisesta keskeyttämisestä tällaiseen sopimukseen eivät tule sovellettaviksi työsopimuslain 5 luvun säännökset, mutta kylläkin työsopimuslain muita säännöksiä. Työntekijää ei saa lomauttaa 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetun työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen eikä 8 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun purkamisperusteen täyttyessä. Hallituksen esityksen mukaan lomauttamisen käyttö kurinpitotoimena ei ole enää mahdollista, ellei siitä sovittaisi työehtosopimuksella[8].

Tiitinen – Kröger pitävät perustelulausumaa ongelmallisena ja viittaukseltaan harhaanjohtavana. Vuoden 1970 työsopimuslain 30.1 §:n mukaan lomauttaminen saattoi perustua sekä irtisanomisperusteeseen että purkamisperusteeseen. Työsopimuslain kannalta on selvää, että sen 5 luvun säännökset eivät tule sovellettaviksi, jos henkilö lomautetaan väliaikaisesti joko työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tai 8 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun työsopimuksen päättämisperusteen nojalla. He toteavat kuitenkin, että työsopimuslain tai perustuslain 18.3 §:n säännöskään eivät estä työantajaa tarjoamasta työntekijälle työsopimuksen irtisanomisen tai purkamisen vaihtoehdoksi lyhyehköä määräaikaista palkatonta vapautusta työntekijän työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:n tai 8 luvun 1 §:n 1 momentin säännöksissä tarkoitetun moitittavan käyttäytymisen johdosta.[9]

3.2. Määräaikainen työsopimus ja roikkolomautus

Oikeuskirjallisuudessa katsottiin vakiintuneesti, että työnantaja saattoi vuoden 1970 työsopimuslain 30 §:n nojalla lomauttaa vain toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevia työntekijöitä. Määräaikaisen työsopimuksen tehnyt työntekijä voitiin lomauttaa tuolloin vain työsopimuksen purkamisperustein[10].

> *Tapauksessa KKO 1995:189* työsopimuslain säännöksen lomauttamisoikeudesta töiden tilapäisen vähentymisen johdosta ei katsottu koskevan määräaikaisia työsopimuksia.

Yleissääntö on edelleen sama, koska tehdessään työsopimuksen määräaikaisena sopijapuolet sitoutuvat täyttämään sopimuksesta johtuvat velvoitteensa koko sovitun mää-

8 HE 157/2000 vp s. 85–86.
9 Tiitinen – Kröger 2008 s. 345.
10 Tiitinen – Kröger 2002 s. 279.

räajan. Työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä ja maksaa palkkaa koko sopimuskauden, ellei sopimus ole irtisanomisehtonsa perusteella päätettävissä ennen sopimuskauden päättymistä[11]. Poikkeuksena yleissääntöön työsopimuslain 5 luvun 2 §:n mukaan työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä. Sijaisuuden tulee siis olla kohdistettavissa ja työntekijän tulee ainakin perustellusti tietää tekevänsä työtä jonkun sijaisena määräaikaisen työsopimuksen perusteella[12].

Myös määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomautus saattaa venyä yli 200 päivää kestäväksi roikkolomautukseksi. Lomautuksen kestäessä työntekijällä on kuitenkin oikeus irtisanoa työsopimus 5 luvun 7 §:n mukaisesti[13]. Määräaikaisen työsopimuksen tehnyt työntekijä voi siis käyttää poikkeuksellista irtisanomisoikeuttaan. Määräaikaisen työsuhteen päättyessä työntekijän irtisanomana hänellä ei ole oikeutta saada korvausta sopimuksen ennenaikaisesta päättymisestä[14]. Mikäli työsuhteen kesto on lyhyempi kuin lomautuksen, päättynee työsopimus normaalisti muiden määräaikaisten työsopimusten tapaan.

3.3. Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet roikkolomautuksen aikana

Lomautetun työntekijän työsuhde on voimassa lomautuksen ajan, joten hänen tulee noudattaa työsopimuksessa sovittuja kilpailukielto- ja salassapitoehtoja.[15] Työntekijällä on kuitenkin oikeus työsopimuslain 5 luvun 1 §:n mukaan tehdä työsopimus ammattiaan vastaavasta työstä lomautuksen ajaksi. Työntekijällä on lomautuksen aikana edelleen lojaalisuusvelvollisuus työnantajaansa kohtaan ja hänen tulee välttää sellaista menettelyä, joka olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle. Työntekijän on myös edelleen pidettävä salassa liike- ja ammattisalaisuudet, jotka hän työnantajan palveluksessa on saanut tietää.[16]

Työntekijän tulee huolehtia lomautuksen aikana siitä, ettei hän tee työnantajansa toiminnan kannalta kilpailevaa työsopimusta, joka ilmeisesti voisi vahingoittaa hänen varsinaista työnantajaansa. Lomautuksen ajaksi tehtävän työsopimuksen sallittavuutta arvioitaessa tulisi ottaa huomioon perustuslaissa turvattu oikeus ammatin ja elinkeinon harjoittamiseen ja toimeentulon hankkimiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijällä olisi oikeus tehdä työsopimus ammattiaan vastaavasta työstä lomautuksen ajak-

11 HE 157/2000 vp s. 91.
12 Tiitinen – Kröger 2002 s. 280.
13 HE 157/2000 vp s. 89.
14 Tiitinen – Kröger 2002 s. 302.
15 Ks. KKO 1995:47: Lomautettu työntekijä oli tehnyt työnantajansa kanssa kilpailevan urakkatarjouksen ja saanut urakan suorittaakseen. Työntekijän menettely oli ollut työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka oli ilmeisesti vahingoittanut työnantajaa.
16 Saarinen 1996 s. 1264.

si.[17] Hallituksen esityksen mukaan salassapitovelvollisuus säilyy lomautuksen aikana. Lausumalla tarkoitettaneen työsopimuslain 3 luvun 4 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen säännöstä työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemisen kiellosta. Ainakin ammattisalaisuuksien kannalta tulkinnan täytynee olla edellä tarkoitetulla tavalla yleistä hieman väljempi erityisesti, jos lomautus on toimeenpantu toistaiseksi. Työnantajan lomauttaessa työntekijän hänen voidaan katsoa ottavan jonkinasteisen riskin siitä, että työntekijä toisessa työssään käyttää ammattitaitoaan ja osaamistaan samalla tavalla, kuin hän käyttäisi näitä, jos työsuhde olisi lomauttamisen sijasta päättynyt.[18] Muun työn ottaminen voi lisäksi tarkoittaa myös itsenäisenä yrittäjänä tai ammatinharjoittajana toimimista[19]. Ottaen huomioon perustuslailla turvatun ammatin ja elinkeinon harjoittamisen sekä työn tekemisen omaan lukuunsa mielestäni itsenäisenä yrittäjänä tai ammatinharjoittajana toimimiseen tulisi suhtautua jossain määrin väljemmin kuin ammattitaidon ja osaamisen käyttämiseen osittain toisen työnantajan hyödyksi.

Uutta työsopimusta tehdessään työntekijän tulee kuitenkin ottaa huomioon aikaisemman työsuhteen ensisijaisuus. Tämä edellyttää, että työntekijä, joka on toistaiseksi lomautettu, on velvollinen palaamaan varsinaisen työnantajansa työhön seitsemän päivän kuluttua sitä koskevasta ilmoituksesta.[20]

Työntekijän asema muodostuu velvollisuuksia arvioitaessa käytännössä sitä hankalammaksi, mitä kauemmin lomautus kestää. Luonnollista on, että lomautuksen jatkuessa ja pitkäaikaistuessa ongelmat velvollisuuksien noudattamisessa ajan kuluessa kasvavat. Käytännössä mielestäni ainakin työntekijän velvollisuuksiin tulisi suhtautua jossain määrin kasvavasti väljemmin lomautuksen venyessä. Tämä lienee myös perustuslainmukainen tulkinta. Kuten Tiitinen ja Kröger toteavat, työnantaja ottaa tietynlaisen riskin jo työntekijän lomautushetkellä.

Lomautetulla työntekijällä on työhön paluunsa turvaamiseksi työsopimuslain 5 luvun 6 §:n 2 momentin mukaan oikeus irtisanoa lomautuksen aikana toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus noudattaen viiden päivän irtisanomisaikaa. Oikeus on riippumaton siitä, onko työsopimus määräaikainen vai toistaiseksi voimassaoleva. Viiden päivän irtisanomisaika on erittäin lyhyt ja saattaa muodostua käytännössä ongelmalliseksi ja kohtuuttomaksi toisen työnantajan kannalta, varsinkin, jos toinen työsuhde on roikkolomautuksen aikana kestänyt pitkään. Työntekijän irtisanomisoikeus voi joissain tilanteissa aiheuttaa merkittävää haittaa toiselle työnantajalle, jos tämä ei esimerkiksi ole ollut edes tietoinen työntekijän lomautuksesta eikä osaa varautua työsopimuksen nopeaan päättymiseen. Suurempien ongelmien välttämiseksi työntekijän tulisi kertoa lomautuksesta työhönoton yhteydessä[21].

---

17 HE 157/2000 vp s. 88.
18 Tiitinen – Kröger 2002 s. 299.
19 Kairinen ym. s. 494.
20 Saarinen 1996 s. 1264.
21 HE 157/2000 vp s. 89.

Toisaalta roikkolomautus voi lopulta muodostua myös työsuhteen tosiasialliseksi päättymiseksi ja toinen työsuhde ensisijaiseksi. Koska kyse on työntekijän irtisanomisoikeudesta, roikkolomautus voinee jatkua määräämättömän ajan ja hyvinkin pitkään, edellyttäen tietenkin, ettei työnantaja käytä irtisanomisoikeuttaan.

Jos työntekijällä on käytössään asunto palkkaetuna tai työsuhteeseen liittyvän vuokrasopimuksen perusteella, työsopimuslain 13 luvun 5 §:n mukaan hänen oikeutensa asunnon käyttämiseen sovituin ehdoin säilyy ajan, jonka hän on lomautettuna. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä asunnon käytöstä vastike lomautuksen ajalta. Työntekijän luontaisetujen säilyttämisestä lomautusaikana ei ole lainsäännöksiä, joten työnantaja ja työntekijä voivat sopia niiden korvaamisesta tai palauttamisesta työnantajalle lomautusaikana. Mikäli tällaista sopimusta ei saada aikaan, ei työnantaja ole velvollinen antamaan lomautusaikana työntekijälle muuta luontoisetua kuin asuntoedun[22]. Roikkolomautuksen aikana olosuhteet voivat muodostua erikoisiksi myös etujen suhteen. Asuntoetu voi säilyä hyvinkin pitkään, etenkin ottaen lisäksi huomioon pitkät irtisanomisajat asunnon käytössä[23], vaikka työsuhde olisi käytännössä päättynyt. Etuudet voivat myös säilyä, vaikka työntekijä olisi tosiasiassa siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen, mikäli työsuhdetta ei roikkolomautuksen jatkuessa irtisanota. Työnantajan ja työntekijän luontaisetuja koskevaa sopimusta arvioitaneen yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti.

3.4. Lomautuksen yhdenjaksoisuus

Yhdenjaksoisella lomautuksella tarkoitetaan keskeytyksetöntä työstä poissaoloa, johon ei vaikuta vuosiloman sijoittaminen lomautusajalle tai säännöksen kiertämiseksi tarjottu lyhytaikainen työ.[24] Lomautuksen kestoa koskeva 200 päivän edellytys ei koske lomautuksia, joissa esimerkiksi yrityksen toiminnan lopettamisesta tai supistamisesta tai muista olosuhteista voidaan päätellä työsuhteen tosiasiallisesti päättyneen. Oikeuskäytännön mukaan, mikäli työnantajan edellytykset tarjota työntekijälle työtä lomautusaikana heikkenevät olennaisesti ja siten, ettei töihin palaminen enää ole mahdollista, lomautuksessa saattaa olla tosiasiallisesti kysymys työsopimuksen irtisanomisesta.[25]

Ainoastaan lomautusjaksojen välille tuleva työnteko katkaisee 200 kalenteripäivän laskemisen. Lomautuksen kanssa päällekkäin sijoittuvat työntekijän vuosilomapäivät lasketaan muiden kalenteripäivien tapaan mukaan 200 päivään.[26]

> *Tapauksessa KKO 1999:45* työnantaja oli työn vähyyden perusteella lomauttanut työntekijän toistaiseksi. Kesken lomautuksen työntekijä oli ollut kuukauden vuosilomalla,

22 Saarinen 1996 s. 1265.
23 Käyttöoikeuden pituus määräytyy asuinhuoneiston vuokrauksesta annetussa laissa säädetyllä tavalla.
24 Rautiainen – Äimälä s. 176.
25 Hietala ym. s. 256–257 ja HE 203/1995 vp s. 3.
26 KKO 1999:124, HE 157/2000 vp s. 90 ja Rautiainen – Äimälä s. 177.

jolta ajalta työnantaja oli maksanut vuosilomapalkan. Vuosiloma ei keskeyttänyt lomauttamisen yhdenjaksoisuutta eikä 200 päivän laskemista.

Lomautuspäivien yhdenjaksoisuuden katkeaminen merkitsee sitä, että työntekojakson päättymisen jälkeen alkava uusi lomautus aloittaa 200 kalenteripäivän laskentajakson uudelleen[27]. Lomautuksen yhdenjaksoisuuden vaatimus ei jää täyttymättä silloin, kun työnantaja säännöksen kiertämistarkoituksessa kutsuu työntekijän lyhyehköksi ajaksi työhön muutoin yhdenjaksoisen lomautuksen kestäessä. Tällä tarkoitettaneen satunnaisesti sijoittuvaa muutaman päivän ajanjaksoa.

Jos lomautus on toteutettu useina peräkkäisinä määräaikaisina lomautuksina siten, että lomautusten yhteiskesto ylittää 200 kalenteripäivää ja tähän on ryhdytty ehdotetun säännöksen kiertämiseksi, työntekijällä on irtisanoessaan työsopimuksensa lomautusaikana oikeus korvaukseen irtisanomisajan palkan tai sen osan menetyksestä aiheutuvasta vahingosta. Tapauskohtaisesti ja kokonaisharkinnan perusteella tulee ratkaista, milloin kysymyksessä katsotaan olevan lain kiertämistarkoituksessa toteutettu jatkuvien määräaikaisten lomautusten sarja.[28]

4. Työsopimuksen päättyminen

4.1. Työsopimuksen irtisanominen

Työsopimuslain 13 luvun 7 §:n 1 momentissa ei mainita työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin säännöstä, mikä merkitsee, että säännöksen työntekijän etuuksista ei saa sopia edes työehtosopimuksin esimerkiksi pidentämällä työntekijän korvausoikeuden edellytykseksi säädettyä lomautuksen 200 päivän kestoaikaa.[29]

Mikäli työntekijä käyttää oikeuttaan irtisanoa työsopimuksensa 200 lomautuspäivän jälkeen, työntekijän työsopimus päättyy silloin, kun työntekijä on toimittanut työsopimuksen päättämisilmoituksen työnantajalle.

Työntekijällä ei kuitenkaan ole irtisanomisoikeutta lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana, jos hän on saanut joko lomautuksen alkaessa tai kestäessä tiedon lomautuksen tarkasta päättymisajankohdasta ja töiden alkamisesta. Lomautuksen viimeisen seitsemän päivän aikana työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa päättymään normaalissa työsopimuksen irtisanomisajassa. Määräaikainen työsopimus sitoo työntekijää kuitenkin sen päättymiseen saakka.[30]

Mikäli ilmoitus on toimitettu postitse tai sähköisesti, katsotaan päättämisilmoituksen tulleen työnantajan tietoon seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.[31]

---

27 Saarinen 1996 s. 615.
28 Hietala ym. s. 257.
29 Tiitinen – Kröger 2002 s. 304.
30 Hietala ym. s. 255.
31 Saarinen 1996 s. 1267.

TT 2008-104 Työnantaja oli ilmoittanut lomautetulle työntekijälle tälle sopivan työn alkamisesta tiettynä päivänä. Työntekijä oli tuolloin suhtautunut epäröivästi työhön paluuseen ja jättänyt saapumatta työhön. Työnantajan ilmoitus töiden alkamisesta oli joka tapauksessa merkinnyt työntekijän taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpannun lomautuksen päättymistä. Työntekijä oli tämän jälkeen yli kuukauden kuluttua ilmoittanut irtisanoutuvansa ja vaatinut lomautuksensa yli 200 päivän kestoon vedoten irtisanomisajan palkan maksamista. Työnantaja oli sittemmin ilmoittanut työntekijälle käsitelleensä työntekijän työsopimusta purkautuneena, koska työntekijä oli ollut syytä ilmoittamatta poissa työstä yli seitsemän päivää. Työnantaja ei voinut enää pitkähkön ajan kuluttua ja työntekijän itse irtisanouduttua vedota työsopimuksen purkautuneena pitämiseen. Koska työntekijän irtisanoutuminen oli tapahtunut sen jälkeen, kun taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtunut lomautus hänen kohdallaan oli päättynyt, hänellä ei ollut oikeutta vaatimaansa irtisanomisajan palkkaa. Koska työntekijän työsopimus oli päättynyt hänen itsensä toimittamaan irtisanomiseen, hänellä ei myöskään ollut oikeutta kanteessa perusteettoman työsuhteen päättämisen johdosta vaadittuun korvaukseen.

4.2. Työsopimuksen raukeaminen

Helsingin hovioikeus 5.1.2009 nro 5 (S 08/1180) Tapauksessa oli kysymys roikkolomautuksesta ja työsopimuksen raukeamisesta. Työntekijä oli kuollut 15.2.2007 oltuaan lomautettuna 19.7.2004 lähtien. Työntekijän kuolinpesän osakkaat vaativat työnantajalta irtisanomisajan palkkaa työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla. Hovioikeus katsoi työsuhteen päättyneen työntekijän kuolemaan. Lomautus oli helmikuussa 2005 tullut kestämään yli 200 päivää. Työntekijä ei kuitenkaan ollut ryhtynyt toimenpiteisiin työsopimuksensa päättämiseksi. Hovioikeus katsoi, että vaadittua saatavaa (irtisanomisajan palkkaa) ei ollut syntynyt ja erääntynyt ennen työntekijän kuolemaa. Näin ollen hänen kuolinpesänsä osakkaat eivät olleet tulleet työsopimuksen osapuoliksi.

Tapauksessa työntekijän kuolinpesän osakkaat katsoivat, että työnantaja oli velvollinen maksamaan yli 200 päivää lomautettuna olleelle työntekijälle irtisanomisajan palkan ja välttyi tältä maksuvelvollisuudelta ainoastaan kutsumalla lomautettuna olevan työntekijän työhön. Työnantaja ei ollut kutsunut työntekijää työhön, vaan lomautus ja työsopimus olivat päättyneet työntekijän kuolemaan. Koska työntekijä oli ollut lomautettuna vähintään 200 päivää eikä häntä ollut kutsuttu työhön, kuolinpesän osakkaat katsoivat, että työnantajan oli katsottava *tosiasiassa irtisanoneen työsopimuksen* maksamatta irtisanomisajan palkkaa.

Hovioikeus totesi, että työsopimuksen irtisanominen merkitsi työnantajan ja työntekijän välisen työsopimussuhteen sekä työntekijän työvelvoitteen päättymistä irtisanomisajan kuluttua. Lomautus puolestaan merkitsi työsuhteen jatkumista työntekijän työvelvoitteen jäädessä lepäämään. Lomautus saattoi jatkua ilman, että kumpikaan työsuhteen osapuoli ryhtyy toimenpiteisiin työsuhteen päättämiseksi. Työntekijä ei ollut ryhtynyt toimenpiteisiin työsuhteensa päättämiseksi lomautuksen kestettyä 200 päivää, vaan oli antanut työsuhteensa jatkua. Työntekijän oikeus irtisanomisajan palkkaan ei ollut syntynyt automaattisesti lomautuksen kestettyä 200 päivää eikä se seikka, ettei työnantaja ollut kutsunut työntekijää takaisin työhön, myöskään ollut synnyt-

tänyt työntekijälle oikeutta irtisanomisajan palkkaan. Työsopimuslaissa ei ole säännöstä työsopimuksen raukeamisesta. Työntekijän kuollessa sopimus raukeaa ilman eri toimenpiteitä[32]. Tällöin työsopimuksen katsotaan päättyneen ilman kummankaan sopijapuolen nimenomaista päättämisilmoitusta[33]. Työsopimuksen rauetessa työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa irtisanomisajan palkkaa. Mahdolliset maksamatta olevat saatavat tulee sen sijaan maksaa, koska työsuhteen päättyminen eräännyttää ne maksettaviksi[34].

Lomautus päätetään normaalisti nimenomaisella tätä tarkoittavalla tahdonilmaisulla. Työsopimuksen raukeaminen on oikeuskäytännön mukaan mahdollista esimerkiksi silloin, kun lomautetun työntekijän tilalle on otettu muita, ja kun voidaan päätellä, että työnantajalla ei ole enää ollut tarkoitusta tarjota kyseiselle työntekijälle työtä.[35] Tilanteita, joissa työsopimuksen raukeaminen voisi tulla kyseeseen, ei voida määritellä kattavasti eikä niitä ole kovin laajasti käsitelty oikeuskäytännössäkään. Monet poikkeuksellisista työsuhteen päättymistilanteista on työsopimuslaissa nimenomaisesti määritelty (esimerkiksi työnantajan kuolema ja konkurssi, yrityssaneeraus). Näkökohta puoltaa raukeaminen-konstruktion sallimista vain erityisen poikkeuksellisesti ja työoikeudellisen arvioinnin ensisijaisuutta[36]. Oikeuskäytännössä työsopimuksen raukeaminen on ollut erittäin harvinaista.[37]

Työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin säännöksen sanamuoto, esityöt ja tarkoitus tukevat sitä käsitystä, että työntekijän tulee tehdä itse päätös työsopimuksen päättämisestä. Säännös oli tarkoitettu työntekijän nopeaksi vapautumismahdollisuudeksi roikkolomautuksen aikana. Lomautuksen 200 päivän kulumista ja oikeutta irtisanomisajan palkkaan ei ole tarkoitettu automaattiseksi, vaan oikeus irtisanomisajan palkkaan on nimenomaisesti sidottu työsopimuksen irtisanomiseen eli tahdonilmaisuun.

Edellä mainituissa korkeimman oikeuden ratkaisuissa 1990-luvun puolivälistä kyse on ollut työntekijän irtisanoutumisesta ja oikeudesta irtisanoa työsopimus, ja tämän oikeutuksena on osaltaan käytetty sitä, että lomautus on väliaikainen ratkaisu ja viitattu lomautuksen pitkään kestoon. Joko työntekijän tai työnantajan tulee toimia aktiivisesti ja nimenomaisella tahdonilmaisulla päättää työsuhde 200 päivän lomautusajan kulumisen jälkeen. Muuten on mahdollista, että työsuhde päättyy edellä selostetun Helsingin hovioikeuden tapauksen tavoin työsopimuksen raukeamiseen ilman oikeutta irtisanomisajan palkkaan, vaikka lomautus olisi kestänyt huomattavasti yli 200 päivää.

---

32 Tiitinen – Kröger 2002 s. 306.

33 Hietala ym. s. 380.

34 Moilanen s. 77.

35 Koskinen s. 7. Koskinen pitää koko työsuhteen raukeamissääntelyä lähinnä tarpeettomana (www.edilex.fi/uutiset/13408.html).

36 Koskinen s. 18.

37 Työtuomioistuin on katsonut, että työnantajalla oli oikeus katsoa työsopimus rauenneeksi silloin, kun työntekijälle oli takautuvasti myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke pysyvän työkyvyttömyyden perusteella. KKO on kuitenkin ratkaisussaan 2006:104 katsonut, että työkyvyttömyyseläkkeellä olo saattaa muodostaa työsopimuksen purku- mutta ei raukeamisperusteen. Tapauksessa työsuorituksen edellytyksiä ei ollut eli työntekijä ei olisi voinut täyttää päävelvoitettaan.

4.3. Irtisanomisajan palkan maksaminen ja määräytyminen

Työntekijän irtisanoutuessa lomautuksen kestettyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, syntyy työnantajalle velvoite maksaa irtisanomisajan menettämisen korvaukseksi työnantajan noudatettavana oleva irtisanomisajan palkka. Työsuhde päättyy tällöin heti ja irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus erääntyy maksettavaksi työsuhteen päättymispäivänä. Työnantajan irtisanoessa lomautetun työntekijän työsopimuksen työntekijällä on luonnollisesti niin ikään oikeus irtisanomisajan palkkaansa.

Työntekijän oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen määräytyy työnantajan noudatettavana olevan irtisanomisajan mukaan. Niin sanotun roikkolomautuksen jälkeen tapahtuneen työntekijän irtisanoutumisen katsotaan johtuvan työnantajasta, jolloin irtisanomisajan palkkakin määräytyy siten, kuin työnantaja olisi irtisanonut työsopimuksen. Jos esimerkiksi työntekijän työsuhde on kestänyt 10 vuotta, on hän irtisanoutuessaan oikeutettu neljän kuukauden irtisanomisajan palkkaan.

Korvauksen maksuajankohta riippuu työsopimuksen päättämisajankohdasta. Työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin mukaan työnantaja voi vähentää, mikäli lomautus on toteutettu pidemmällä kuin 14 päivän ilmoitusajalla, 14 päivän palkkaa vastaavan määrän työnantajan noudatettavana olevan irtisanomisajan palkasta. Työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta voidaan sopia toisin valtakunnallisella työehtosopimuksella. Pykälän 1 momentti ja 3 momentti sen sijaan ovat ehdottomia, eikä niistä voida sopia toisin työehtosopimuksella tai työsopimuksella muuten kuin työntekijän eduksi.[38]

Työnantaja on myös velvollinen suorittamaan lomakorvausta irtisanomisajalta[39]. Näin on katsottu myös oikeuskäytännössä, koska lomautusaikana irtisanottu työntekijä saa korvauksen siitä, ettei hän lomautettaessa ole saanut hyväkseen palkallista irtisanomisaikaa.

Tapauksessa KKO 1994:126 työntekijä, joka oli lomautuksen tullessa voimaan saanut hyväkseen säädetyn lomautusilmoitusajan, mutta ei työsopimuksen mukaista irtisanomisaikaa, oli irtisanottu lomautusaikana. Lomakorvausta irtisanomisajalta pidettiin työsopimuslain 42 §:n 2 momentissa tarkoitettuna irtisanomisajan palkan menetyksestä aiheutuneena vahinkona.

Tapauksessa KKO 1997:180 työntekijöille irtisanomisajan palkan menetyksestä määrättävät korvaukset laskettiin heille työssäoloajalta maksetun keskituntiansion eikä työehtosopimuksen mukaisen odotusajalta maksettavan tuntipalkan perusteella.

Tapauksessa KKO 2000:91 työnantaja oli taloudellisten ja tuotannollisten syiden perusteella lomauttanut palveluksessaan olleen A:n toistaiseksi tämän saamatta hyväkseen työsopimuksen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa. Oltuaan lomautettuna yhtäjaksoisesti yli 200 päivää A oli 11.4.1997 irtisanonut työsopimuksensa. Työnantaja oli 18.4.1997 postitetulla ja A:lle 22.4.1997 saapuneella kirjeellä kehottanut A:ta tule-

38 Tiitinen – Kröger 2002 s. 304.
39 Saarinen 2007 s. 310.

maan töihin irtisanomisajaksi. Työnantajan ei katsottu tarjonneen A:lle työtä työsopimuslain 42 §:n 3 momentissa säädetyssä viikon määräajassa. Työnantaja velvoitettiin suorittamaan työstä kieltäytyneelle A:lle korvausta irtisanomisajan palkan ja lomakorvauksen menetyksestä aiheutuneesta vahingosta. (Ään.)

Saarisen mukaan irtisanomisajan palkan menettämisestä aiheutuneella vahingolla tarkoitetaan siten kaikkia niitä palkkaetuja, jotka lomautusaikana irtisanottu työntekijä voisi normaalisi ansaita irtisanomisaikana, ellei hän tuolloin olisi lomautettuna. Näin ollen tällaisena vahinkona tulee korvata myös lomakorvaus irtisanomisajalta.[40] Voidaan kuitenkin miettiä, miten tarkoituksenmukaista olisi saada lomautuksen aikana palkkaetuna esimerkiksi työsuhdematkalippu. Mielestäni tämä ottaen huomioon edun tarkoitus ei olisi kohtuullista työnantajan kannalta.

Mahdollisesti sovellettavasta työehtosopimuksesta riippuen vahinkona voi tulla korvattavaksi myös lomaraha.

> *Työtuomioistuin 2005–87* Työntekijä oli irtisanoutunut oltuaan lomautettuna yli 200 päivää. Työehtosopimuksen mukaan lomaraha maksettiin myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde lomakautena päättyi muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.[41] Työtuomioistuin totesi, että TSL 5 luvun 7 §:n tarkoituksena oli turvata työntekijän asema tilanteissa, joita on pidetty verrannollisina työnantajan taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä suorittamaan työsuhteen irtisanomiseen. Sovellettavassa irtisanomissuojasopimuksessa oli vastaavasti kuin työsopimuslaissa rinnastettu työntekijän irtisanoutuminen roikkolomautustilanteessa työnantajan toimittamaan kollektiiviseen irtisanomiseen. Työsuhteen päättymisen ei siten voitu roikkolomautustilanteissa katsoa johtuneen työntekijästä johtuvasta syystä ja työntekijällä oli oikeus myös lomarahaan.

4.4. Irtisanomisajan palkka suhteessa työttömyysturvaan

Työntekijällä ei ole oikeutta työttömyyspäivärahaan siltä ajalta, jolta henkilöllä on oikeus saada työnantajalta lain tai työehtosopimuksen taikka työsopimuksen mukaista irtisanomisajan palkkaa.

Tapauksessa TLLK 7.8.2000 9517/99/A henkilö oli irtisanoutunut palveluksesta työsopimuslain 42 §:n nojalla lomautuksensa kestettyä 333 päivää. Työnantaja ei ollut maksanut hänelle hänen pyytämäänsä neljän kuukauden irtisanomisajan palkkaa lomakorvauksineen ja hän oli hakenut näitä palkkaturvasta. Koska työttömyyspäivärahaan ei ollut oikeutta ajalta, jolta henkilöllä oli oikeus saada työnantajalta irtisanomisajan palkkaa, hänellä ei ollut oikeutta työttömyysturvaan. Koska henkilön kohdalla oikea noudatettava irtisanomisaika oli viisi kuukautta, evättiin häneltä vastaavalta ajalta oikeus päivärahaan lomautusilmoitusajalla vähennettynä.

---

40 Saarinen 1996 s. 1267

41 Tapauksessa oli kysymys Metalliteollisuuden Keskusliiton ja Teknologiateollisuus ry:n välille solmitusta työehtosopimuksesta.

Lomautusilmoitusaika voidaan sopia pois. Päivärahaoikeus alkaa aina lomautuksesta. Roikkolomautustilanteessa työsuhde päättyy jo aikaisemmasta vaiheesta alkaen, eli normaalisti lomautuksen alkamisesta lukien.

5. Lopuksi

Työsuhde voi todellisuudessa jäädä roikkumaan hyvinkin pitkäksi aikaa työntekijän ollessa lomautettuna, jos kumpikaan taho ei käytä oikeuttaan irtisanomiseen. Sekä työnantajalla ja työntekijällä voi olla syitä, miksi työsuhde halutaan pitää voimassa. Roikkolomautuksen jatkuminen hyvin pitkään saattaa johtaa käytännössä kyseisenlaisiin ongelmiin esimerkiksi työntekijän ja työnantajan velvollisuuksien ja oikeuksien sekä työsuhteen päättymisen tulkinnoissa. Roikkolomautukseen liittyvät kysymykset voivat aiheuttaa hankaluuksia myös kolmannelle taholle, kuten esimerkiksi työnantajalle, jonka kanssa lomautettu työntekijä on tehnyt toissijaisen työsopimuksen.

Mielestäni voitaisiin miettiä, olisiko mahdollista asettaa takaraja roikkolomautukselle ja olisiko työsuhteen päättymisen lomautuksen kestettyä huomattavan pitkän ajan kaikissa tilanteissa aina välttämätöntä olla nimenomaiseen tahdonilmaisuun sidottu. Lomautuksen on kuitenkin tarkoitettu aina olevan väliaikainen toimenpide ja lomautusta koskeva sääntely on laadittu tästä lähtökohdasta. Käytännössä osapuolet voitaisiin esimerkiksi velvoittaa reagoimaan jollain tavalla lomautuksen kestettyä yhdenjaksoisesti 200 päivää. Työnantajaa voitaisiin edellyttää selvittämään, onko ylipäänsä nähtävissä mahdollisuuksia lomautuksen päättämiseen ja työnteon jatkumiseen. On myös täysin mahdollista, että työntekijä ei ole edes tietoinen oikeudestaan irtisanoa työsopimus ja saada irtisanomisajan palkkansa.

Epäselvyyttä aiheuttaa myös työsuhteen päättymisajankohdan tulkinta ja siitä johtuvat ongelmat esimerkiksi erilaisten etuuksien laskemisessa, mikäli jälkikäteen todetaan työnantajan todellisena tarkoituksena olleenkin lomautuksen sijaan irtisanominen.

Työntekijän oikeus irtisanoa työsopimus päättymään välittömästi ja oikeus saada irtisanomisajan palkkansa lomautuksen kestettyä yhdenjaksoisesti 200 päivää on syntynyt tarpeesta ja noudattaa työoikeuden periaatteita, mutta sääntelyä voitaisiin edelleen täsmentää ja selkiyttää ongelmien välttämiseksi sekä erityisesti työntekijän aseman vahvistamiseksi, myös (roikko)lomautuksen keston aikana.

Lähteet

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 157/2000 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 38 ja 42 §:n sekä merimieslain 41 ja 45 §:n muuttamisesta *(HE 203/1995 vp).*

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki 2008.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Oikeuden perusteokset. Työoikeus. WSOY Lakitieto. Helsinki 2002.
Koskinen, Seppo: Työsopimuksen raukeamisesta. Edilex Asiantuntijakirjoitukset 2.2.2007, referee-artikkeli osoitteessa http://www.edilex.fi/lakikirjasto/asiantuntijakirjoitukset.
Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. WSOY. Helsinki 2003.
Moilanen, Juha-Matti: Sopimukset työsuhteen päättyessä. Talentum. Helsinki 2005.
Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. WSOYPro. Helsinki 2007
Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja. Helsinki 1996.
Saarinen, Mauri: Työsuhteen pelisäännöt. Talentum. Helsinki 2007.
Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Talentum. Helsinki 2008.
Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Talentum. Helsinki 2004.
Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimuslaki 2001. Lakimiesliiton Kustannus, Helsinki 2002.
www.edilex.fi/uutiset/13408.html (Seppo Koskisen haastattelu Edilexissa koskien työsopimuksen raukeamista 5.2.2007)

Oikeustapaukset

Korkein oikeus
KKO 2006:104
KKO 2005:52
KKO 1999:45
KKO 1995:47
KKO 1994:24
KKO 1995:91
KKO 1995:92
KKO 1994:90
KKO 1994:126

Hovioikeus
Helsingin hovioikeus 5.1.2009 nro 5 (S 08/1180)

Työtuomioistuin
TT 2008-104
TT 2005-87

Työttömyysturvalautakunta
TTLK 7.8.2000 9517/99/A

Jyrki Rinnemaa

Työsopimuksen purkautuneena pitämisen ja työsopimuksen purkamista koskevien menettelytapasäännösten suhde

1. Johdanto

Työnantajan oikeudesta käsitellä työntekijän työsopimusta purkautuneena on säädetty työsopimuslain (TSL) 8 luvun 3 §:n 1 ja 3 momenteissa. Niiden mukaan jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa työnantajalle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu. Vastaava säännös oli jo vanhan työsopimuslain (320/1970) 44 §:n 2 momentissa.

Tällainen säännös on monella tapaa ongelmallinen. Oikeuskirjallisuudessa *Koskinen* on jo vuonna 1991 pitänyt säännöstä tarpeettomana.[1] Vuonna 2007 Koskinen on edelleen kritisoinut nykyistä TSL 8:3:a.[2] Tässä kirjoituksessa kehitellään tätä säännöksen ja sen oikeuskäytännössä saaman tulkinnan kritiikkiä. Tämä tapahtuu pääosin kuitenkin vain kysymyksen yhdellä osa-alueella: tarkastelemalla työsopimuksen purkamista koskevien menettelytapasäännösten soveltuvuutta niissä tilanteissa, joita silmällä pitäen työsopimuksen purkautuneena pitämisestä on sen esitöiden mukaan ollut tarpeen erikseen säätää.[3]

---

1 Koskinen 1991 s. 128.

2 Koskinen 2007 s. 19–20.

3 Lainsoveltajan kannalta keskeiset TSL 8:3:a koskevat kriittiset johtopäätökset, joita tämä kirjoitus osaltaan tukee, ovat mielestäni seuraavat. TSL 8:3.1:n tulkintaa on vietävä työnantajan selvitysvelvollisuuden hyväksyvään ja sen huomioivaan suuntaan. Säännöstä sovellettaessa on aina tehtävä myös kokonaisarviointi siitä, onko työsopimuksen päättäminen oikein. Pelkkä selvittämättömien poissaolopäivien lukumäärä ei voi olla koskaan yksin ratkaiseva. TSL 8:3.1 ei ole sääntö, joka ratkaisee poissaolotapauksen tyyliin joko/tai, vaan senkin nojalla työsopimuksen purkautumista on harkittava viime kädessä kokonaisuutena sen suhteen, onko siihen TSL 8:1.1:ssä tarkoitettu erittäin painava syy. TSL 8:3.1:n tulkinnassa on toisin sanoen kaikin puolin lähestyttävä sitä, mitä tarkoittaa työsopimuksen purkamisen oikeellisuuden harkinta TSL 8:1.1:n nojalla.

2. Vanhan työsopimuslain 44.2 § ja työsopimuksen päättämismenettely

2.1. Vanhan työsopimuslain 44.2 §:n esitöistä

Vanhan työsopimuslain 44.1 §:n mukaan oikeus purkaa työsopimus raukeaa viikon kuluttua siitä, kun aihe purkamiseen ilmaantui tai, jos syy on jatkuva, siitä kun saatiin tieto sen lakkaamisesta. Jos purkamista kohtaa pätevä este, saadaan purkaminen toimittaa viikon kuluessa esteen lakkaamisesta.

Pykälän 2 momentin mukaan jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään viikon eikä sinä aikana ole ilmoittanut pätevää estettä, työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena.

Pykälän esitöissä todettiin: ”Työntekijän jääminen esteettä pois sovitusta työstä on esityksen 43 §:n mukaan yleensä purkamisperuste. Sama koskee vastaavasti sitä, että työnantaja on poissa työpaikalta eikä ole asettanut sinne sijaista. Näissä tapauksissa purkamisoikeuden käyttäminen kohtaa kuitenkin vaikeuksia, jos toista sopimuspuolta ei helposti tavoiteta purkamisilmoituksen tekemiseksi. Lakiehdotuksen mukaan tosin silloin, kun purkamista ei voida pätevän esteen vuoksi toimittaa edellä mainitun viikon määräajan kuluessa, purkaminen on sallittu viikon kuluessa esteen lakkaamisesta, mutta kunnes purkaminen näin voitaisiin toimittaa, jatkuisi työsuhde, vaikka työtä ei tehtäisi ja palkkaa maksettaisi. Tällaisten hankaluuksien välttämiseksi esitetään, että jos työntekijä on vähintään viikon poissa työstä eikä sinä aikana ilmoita pätevää estettä taikka jos työnantaja on vastaavasti viikon poissa eikä hänellä ole paikalla sijaista, toinen sopimuskumppani saa käsitellä työsopimusta purkautuneena. Siinä tapauksessa, että poissaoloon on ollut pätevä syy eikä tätä ole pätevän esteen takia voitu määräajan kuluessa ilmoittaa, raukeaisi purkaminen takautuvasti, ja sopimussuhteen olisi katsottava jatkuneen koko poissaoloajan.”[4]

Vanhan työsopimuslain 44.2 § on esitöistä päätellen säädetty silmällä pitäen työnantajan kohdalla tilannetta, jossa tämä ei helposti tavoita purkamisilmoituksen tekemiseksi työntekijää, joka on jäänyt pois työstä purkamisperusteen muodostavalla tavalla. Sitä, onko töihin tulematta jäänyt työntekijä helposti tavoitettavissa, ei voida yleensä perustellusti tietää, ellei työnantaja todella yritä saattaa päättämistahdonilmaisuaan työntekijän tietoon. Suoralta kädeltä tavoittamattomaksi on todettavissa vain sellainen työntekijä, jonka osoitteesta, puhelinnumerosta tai mahdollisista muistakaan yhteystiedoista työnantajalla ei ole käsitystä.

Esitöiden perusteella se, että sopimuskumppania ei tavoiteta purkamisilmoituksen tekemiseksi, on sellainen lainkohdassa tarkoitettu pätevä este, joka lykkää purkamisoikeuden raukeamista. Purkamisen olisi saattanut toimittaa vielä viikon kuluessa siitä, kun sopimuskumppani ei enää ole tavoittamattomissa.

---

4 HE 228/1969 vp s. 11.

2.2. Vanhan työsopimuslain 3a luvusta ja sen esitöistä

Vuonna 1991 annetulla lailla työsopimuslain muuttamisesta (595/1991) silloiseen työsopimuslakiin lisättiin uusi 3a luku, joka sisälsi säännökset työsopimuksen päättämismenettelystä. Uuden luvun säännöksistä työsopimuksen purkautuneena pitämistä koski muun muassa säännös työsopimuksen päättämisperusteiden ilmoittamisesta työntekijälle (47d §). Soveltamisalasäännöksen (47a §) mukaan luvussa olleita säännöksiä sopimuskumppanin kuulemisesta ennen työsopimuksen purkamista (47b §) ja työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamisesta ei sovellettu työsopimuksen purkautuneena pitämiseen.

Sanottua soveltamisalan rajausta perusteltiin lain esitöissä sillä, että työsopimuslain 44.2 §:ssä tarkoitetussa poikkeuksellisessa tilanteessa ”kuulemista ja työsopimuksen päättämistä koskevien menettelytapasäännösten noudattaminen työsuhdetta päätettäessä olisi käytännössä mahdotonta”.[5]

Perustelusta on tehtävissä se johtopäätös, että työsopimuksen purkautuneena pitäminen on tarkoitettu niihin tilanteisiin, joissa työsopimuksen purkaminen normaaliin tapaan ei ole käytännössä mahdollista. Työelämässä ja oikeuskäytännössä tämä näkemys ei ole aina ollut lähtökohtana.

3. TSL 8:3 ja työsopimuksen purkamista koskevat menettelytavat

TSL 8:3:n esitöissä todetaan: ”Työsopimuksen purkaminen edellyttäisi työntekijän ja vastaavasti työnantajan kuulemista purkamisperusteesta. Jos sopijakumppani on kuitenkin tavoittamattomissa ilmoittamatta pätevää syytä poissaololleen, työsopimuksen purkaminen siihen liittyvien menettelytapasäännösten noudattamisineen ei välttämättä olisi mahdollista. Näitä tilanteita varten on katsottu edelleen tarkoituksenmukaiseksi säätää työsopimuksen purkautuneena pitämisestä.”[6]

Säännös näyttäisi rakentuvan ajatukselle, että on olemassa purkamisperuste, johon osapuoli *ei voi tavallisin muodoin* työsopimuksen purkamalla nojautua. Näin ymmärrettynä säännös olisikin lain systematiikan eli päättämisperusteiden porrastuksen mukainen. Pohjimmiltaanhan säännös perustuu ajatukseen häiriöstä, joka työnantajalle aiheutuu, kun työntekijän työvelvoite jää täyttämättä ja poissaolon peruste ilmoittamatta. Näin on katsottu myös tapauksessa KKO 2001:40.[7]

---

5 HE 291/1990 vp s. 10.

6 HE 157/2000 vp s. 111.

7 Ratkaisu koskee poikkeamista ”viikon säännöstä”, josta KKO on nyttemmin antanut ratkaisun KKO 2008:50 (päätyen samaan tulkintaan kuin TT 2006-23). Valituslupa vm. asiassa rajattiin siten, ettei työntekijän vetoamaa työnantajan velvollisuutta selvittää poissaolon syy käsitelty KKO:n tuomiossa. Tuomion perusteluista ja siitä, että asiaa ei ratkaistu vahvennetulla jaostolla tai täysistunnossa, on pääteltävissä, että KKO näkee ”viikon sääntöä” koskevien ennakkopäätöstensä (mainittujen lisäksi KKO

TSL 8:3 lienee siten alkujaan ”käytännön syiden” sanelema säännös, jolla ei ole tosiasiassa tarkoitettu sisällyttää lakiin jollakin tavoin matalampaa työsopimuksen päättämiskynnystä kuin muutoin on säädetty. Sanottuina käytännön syinä on nähty tavalliseen työsopimuksen purkamiseen liittyvät menettelytapasäännökset, joita esitöiden mukaan ei voida tavoittamattomissa olevan sopijapuolen kohdalla välttämättä noudattaa. Seuraavassa tarkastellaan, miten pitkälle tämä kuitenkin olisi mahdollista. Tämä johtaa myös kysymään, missä määrin noita menettelytapoja tulisi pyrkiä noudattamaan tällaisessakin työsopimuksen päättämistilanteessa.

3.1. Sopimuskumppanin kuuleminen ennen purkamista

Työsopimuksen purkautuneena pitäminen ei edellytä sopimuskumppanin kuulemista TSL 9:2:ssa säädetyllä tavalla. TSL 8:3.3 tarkoitetussa tilaisuudessa, jossa *purkautumisen jälkeen* sopijapuolelle ehkä selviää, että poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa hyväksyttävän esteen vuoksi, ei tietenkään ole kyse enää TSL 9:2:ssa tarkoitetusta kuulemisesta. Seikat, jotka TSL 8:3.3:n nojalla saattavat johtaa työsopimuksen purkautuneena pitämisen peruuntumiseen (pätevä syy poissaololle ja hyväksyttävä este poissaolosta ilmoittamiselle) ovat kuitenkin rinnastettavissa niihin, joiden selvittämiseksi sopimuskumppania on kuultava ennen työsopimuksen purkamista.[8]

TSL 9:2:ssa säädetty kuulemisvelvollisuus tarkoittaa sitä, että työntekijälle varataan mahdollisuus saada tiedot työsopimuksen aiotuista päättämissyistä ja esittää niistä oma käsityksensä. Tarkoitus on estää virheellisiin tietoihin perustuvat ja hätiköidyt päättämiset.[9] Nämä perusteet kuulla sopimuskumppania ovat olemassa myös silloin, kun työnantaja on aikeissa pitää työsopimusta TSL 8:3.1:n nojalla purkautuneena.

Kun työsopimuksen purkaminen ei ole mahdollista ilman sopimuskumppanin kuulemista, olisi perusteltua, että sopimuksen purkautuneena pitäminen ei voi tapahtua ainakaan ilman, että sopimuskumppania on tehokkaasti yritetty kuulla. Työntekijän tavoittelun tulisi olla kulloinkin vallitsevissa olosuhteissa sellaista, että työnantajan voidaan

---

1992:111) edustavan yhtenäistä linjaa. Oma kantani on se, ettei TSL 8:3.1:n pitäisi tulkita sisältävän vain yksioikoisen päivämääräsäännön, vaan säännös olisi nähtävä joustavana normina, johon liittyy kunkin poissaolotapauksen kokonaisharkinta oikeasuhtaisen ratkaisun löytämiseksi. Näinhän purkuperustetta on normaalisti harkittava. Ks. myös Tiitinen – Kröger s. 545–547, jossa todetaan muun muassa: ”Jotta sopimusta voitaisiin käsitellä purkautuneena, työntekijän menettelyn tulee osoittaa sellaista välinpitämättömyyttä omia velvollisuuksiaan kohtaan, että sopimussuhteen välitöntä lakkaamista TSL 8:3:n nojalla voidaan pitää kohtuullisena ja oikeasuhtaisena seurauksena ottaen huomioon myös TSL 8:1:ssä säädetty purkuperuste.” Sikäli kuin ”viikon sääntöön” on yksioikoisesti nojauduttava, pidän perustelluimpana tulkintana siitä esittelijän mietinnön hyväksyneen jäsenen kantaa tapauksessa KKO 2008:50.

8 Ullakonoja s. 3: ”Työsopimuslain mukaisessa purkautuneena pitämisessä kuulemista ei tarvita. Toisaalta mahdollisessa purkaantumisen peruuntumisessa on pitkälti kysymys juuri työntekijän esittämien väitteiden hyväksymisestä.” Ks. myös Tiitinen – Kröger s. 547: ”Säännöstä purkautuneena pitämisen aikarajasta lienee arvioitava kokonaisuutena – jo senkin vuoksi, että arvioinnissa on otettava lukuun mahdollisuus siitä, että ilmoittamista on kohdannut este.”

9 HE 291/1990 vp s. 10–11, HE 157/2000 vp s. 112 ja Tiitinen – Kröger s. 553–554.

katsoa olevan kohtuudella oikeutettu päättelemään, että työntekijä on tavoittamattomissa ja työsopimuksen purkaminen normaaliin tapaan tämän vuoksi mahdotonta. Työnantajalta voitaneen esimerkiksi vaatia, että työntekijää tavoitellaan hänen antamastaan puhelinnumerosta soittamalla tai tekstiviestillä. Myös sähköpostin lähettäminen annettuun osoitteeseen on toimenpide, joka olisi monessa tapauksessa mahdollinen ja kohtuullinen. Työpaikalla noudatetuilla käytännöillä on muiden seikkojen ohella merkitystä sen suhteen, mitä osapuolilta voidaan edellyttää.

Jos työntekijä on työnantajan tuloksettomista yhteydenottoyrityksistä päätellen (tarpeeksi) tavoittamattomissa[10] taikka jos tämä ei varatusta tilaisuudesta huolimatta anna riittävää selvitystä poissaolostaan[11], purkautuneena pitäminen on perusteltua. Kyseenalaista on, eroaako edes ensin mainittu tilanne työsopimuksen tavanomaisesta purkamisesta siten, että säännös työsopimuksen purkautuneena pitämisestä olisi välttämätön.

Kuulemisvelvollisuuden laiminlyönti ei tee muutoin pätevästä työsopimuksen päättämisestä pätemätöntä.[12] Työnantajan ei katsota rikkovan kuulemisvelvollisuutta, jos kuuleminen estyy työntekijästä johtuvasta syystä.[13] Sitäkin, että työntekijä on ilmoittamatta pois töistä ja vielä muutenkin työnantajalle antamillaan yhteystiedoilla tämän tavoittamattomissa[14], voidaan pitää sanotunlaisena syynä[15]. Tästä seuraa, että työnantaja voi purkaa työsopimuksen silloin (muutoin) tavalliseen tapaan ilman että hänen katsotaan rikkoneen kuulemisvelvoitetta. Purkautuneena pitämistä koskeva säännös ei siinä tapauksessa ole välttämätön siksi, että purkamisen muutoin estäisi kuulemisvelvollisuuden täyttämisen mahdottomuus.

3.2. Purkamisoikeuden raukeaminen

TSL 8:2.1:n nojalla työsopimus tulee purkaa 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon purkamisperusteen täyttymisestä. Purkamiseen oikeutetun on kuultava vasta-

---

10 Helsingin HO:n tuomiossa 31.8.2006 S 05/3056 ja Turun HO tuomiossa 30.3.2005 S 04/877 työnantajan oikeus pitää työsopimusta purkautuneena perustuu osaltaan siihen, miten tämä oli yrittänyt tavoitella työntekijää useita kertoja puhelimitse tässä onnistumatta. Rovaniemen HO:n tuomio 14.12.2002 S 00/567, jossa sanottua oikeutta ei ollut, perustuu osaltaan siihen, että työnantaja ei tavoitellut työntekijää tiedossaan olleesta matkapuhelinnumerosta, josta työntekijä työnsä luonteen vuoksi on ollut tavoitettavissa. Hovioikeusratkaisuja on tarkastellut Koskinen 2007 s. 17–18.

11 Ks. TT 1990-121 esimerkkinä siitä, miten purkautuneena pitämistä on edeltänyt tilaisuuden varaaminen työntekijälle selvittää asiaa.

12 HE 157/2000 vp s. 112, Tiitinen – Kröger s. 553 ja Hietala ym. s. 418.

13 HE 205/1983 vp s. 14, samoin HE 291/1990 vp s. 11. Kirjallisuudessa samoin esim. Tiitinen – Kröger s. 553 ja Hietala ym. s. 418.

14 Lähestytään tilannetta, jossa työntekijän on katsottava itse päättäneen työsuhteensa.

15 HE 291/1990 vp s. 11 mukaan ”työnantaja ei riko kuulemisvelvollisuutta koskevaa säännöstä niissä tapauksissa, joissa kuulemisen järjestäminen estyy työntekijästä johtuvasta syystä tai joistakin häneen liittyvistä olosuhteista.” Sanonta ”kuuleminen estyy työntekijästä johtuvasta syystä” kattaa sinänsä kaksi tapausta: työntekijässä voi olla syy siihen, että a) hänelle ei pystytä edes varaamaan tilaisuutta tulla kuulluksi ja b) häntä ei voida hänelle varatusta tilaisuudesta huolimatta kuulla. Työsopimuksen purkautuneena pitäminen tapahtuu ensin mainitussa tapauksessa.

puolta ja toimitettava päättämisilmoitus sanotun ajan kuluessa. Edellä on käsitelty kuulemisvelvollisuutta silmällä pitäen sitä tilannetta, että kuultava henkilö on hänestä itsestään johtuvasta syystä tavoittamattomissa. TSL 8:2:n kohdalla on paikallaan tarkastella sen 2 momentin säännöstä, jonka mukaan jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

Purkamisen estävän pätevän syyn tulee TSL 8:2:n esitöiden mukaan olla pakottava. Tällaisena syynä voisi esitöiden mukaan olla sairaus, joka tosiasiassa estää työsopimuksen purkamisen.[16] Oikeuskirjallisuudessakin on yleensä viitattu sairauteen esimerkkinä pätevästä syystä.[17] Pätevänä syynä voitaneen pitää myös sitä, että purkamista ei voida toimittaa sen takia, että sopijapuoli on omasta syystään tavoittamattomissa. Tähän viittaavat myös edellä todetuin tavoin[18] esityöt vanhan työsopimuslain 44.2 §:ään, jota säännöstä TSL 8:3:n on tarkoitettu sisällöltään vastaavan.

Purkautuneena pitämistä koskevaa säännöstä ei siten välttämättä tarvita purkamisoikeuden raukeamista koskevan säännöksen vuoksi. Tämä on otettu vanhan työsopimuslain 44.2 §:n esitöissä huomioon, minkä jälkeen on kuitenkin viitattu siihen ”hankaluuteen”, että ilman oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena työsopimus jatkuisi, vaikka työtä ei tehtäisi eikä palkkaa maksettaisi, siihen asti, kunnes purkaminen pätevän esteen väistyttyä (so. työntekijän ollessa jälleen tavoitettavissa) voidaan toimittaa.[19]

Yllättävää on, että näistä perusteluista huolimatta vanhan työsopimuslain 44.2 §:ssä ei kuitenkaan säädetty siitä, *mistä alkaen* työsopimusta oli sen nojalla oikeus pitää purkautuneena. Luonnolliselta tuntuisi, että työsopimuksen ei voi katsoa purkautuneen ennen kuin säädetty purkautumisperuste (viikon poissaolo) täyttyy. Tapauksen KKO 1978 II 109 perusteella työsopimusta pidettiin kuitenkin säännöksen nojalla purkautuneena poissaolon alkamispäivästä lukien[20] . Tästä taannehtivuudesta on säädetty lailla vasta TSL 8:3.1:ssä[21]. Tässäkin suhteessa säännös oikeudesta pitää työsopimusta purkautuneena on vienyt oikeustilaa ongelmalliseen suuntaan.[22]

Sitä paitsi myös purkautuneena pitäminen on pyrittävä saattamaan toisen sopijapuolen tietoon tarpeetonta viivytystä välttäen uhalla, ettei siihen enää voi vedota.[23] Purkautuneena pitäminen on siten tavoittamattomissa olevan henkilön kohdalla tässä suhteessa yhtä hankalaa kuin työsopimuksen päättäminen normaaliin tapaan.

---

16 HE 157/2000 vp s. 111.

17 Esim. Tiitinen – Kröger s. 550, Hietala ym. s. 403 ja Rautiainen – Äimälä s. 193.

18 Ks. edellä jakso 2.1.

19 Ks. jakso 2.1.

20 Tapaus on myös esimerkki pelkästä poissaolon laillisen syyn ilmoittamatta jättämisestä työsopimuksen purkautumisperusteena, mikä on aivan oma problematiikkansa.

21 Työnantaja voi halutessaan pitää purkautumishetkenä myöhempääkin ajankohtaa. Pykälän 2 momentissa ei ole säädetty siitä, mistä alkaen työntekijä voi sen nojalla katsoa työsopimuksen purkautuneen.

22 Tästä jo Koskinen 1991 s. 112.

23 TT 2008-104.

3.3. Työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittaminen

TSL 9:4:ssä säädetty päättämisilmoituksen toimittaminen tulee tapahtua purkamisen kohdalla sanotussa 14 päivän määräajassa. Siten purkamisoikeuden raukeamisesta sanottu pitkälti kattaa sen, mitä TSL 9:4:n ja TSL 8:3:n suhteesta on lausuttavissa.

Kuten edellä on todettu, vanhan työsopimuslain 47a §:n 2 momentin mukaan lain 47c §:n säännöstä työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamisesta ei sovellettu työsopimuksen purkautuneena pitämiseen. Tämä on luonnollista, koska purkautuneena pitäminen on tarkoitettu nimenomaan niihin tilanteisiin, joissa päättämisilmoituksen toimittaminen ei ole mahdollista. Mistään ei voida päätellä, että oikeustila olisi uuden TSL:n myötä tässä suhteessa muuttunut. Oikeuskirjallisuudessa katsotaan edelleen, ettei purkautuneena pitäminen edellytä päättämisilmoitusta[24].

TSL 9:4.1:n sanamuoto tosin sopisi myös purkautuneena pitämiseen.[25] Lisäksi, kuten todettu, ajan kuluminen ilman, että oikeuteen pitää työsopimusta purkautuneena vastapuolen tietäen vedotaan, voi johtaa siihen, että tuohon oikeuteen ei enää voikaan vedota. Viisainta työnantajan lopultakin lienee ilman tarpeetonta viivytystä ainakin yrittää tavoittaa työntekijä ilmoittaakseen tälle katsoneensa työsopimuksen purkautuneen.[26] Jos joudutaan arvioimaan, onko työnantajan menettely tässä suhteessa ollut riittävää, tilannetta voidaan verrata siihen, mikä TSL 9:4:n mukaan riittää päättämisilmoituksen toimittamiseen (katsomiseen toimitetuksi).

Päättämisilmoitus on TSL 9:4.1:n mukaan mahdollista tehdä (henkilökohtaiseen ilmoitukseen nähden toissijaisesti) kirjeitse tai sähköisesti. Näin tehdyn ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä lähettämisen jälkeen. Pykälän 3 momentin nojalla työsopimuksen purkaminen katsotaan toimitetuksi oikeassa ajassa, jos ilmoitus on jätetty postiin tai lähetetty sähköisesti säädetyssä ajassa. Nämä säännökset olisivat omiaan lisäämään työnantajan mahdollisuuksia purkaa työsopimus tavalliseen tapaan niissäkin tapauksissa, joissa nykyisin riidellään työnantajan oikeudesta pitää työsopimusta purkautuneena.

---

24 Hietala ym. s. 408 ja Tiitinen – Kröger s. 547. Vrt. Koskinen 1991 s. 125, jonka mukaan työsopimuksen menettelytapasäännöksissä toteuttamatta jäänyt minimivaatimus on ainakin se, että työnantajan tulisi ilmoittaa tapahtuneesta purkautuneena käsittelemisestä työntekijälle.

25 Vrt. HE 291/1990 vp s. 9: ”Laissa ehdotetaan otettavaksi käyttöön työsopimuksen irtisanomisen ja purkamisen yhteinen nimitys *työsopimuksen päättäminen*, jolla tarkoitetaan toimenpidettä, jolla sopimus saadaan lakkaamaan eli päättymään.”

26 Hietala ym. s. 408 suosittaa kirjallisen ilmoituksen tekemistä työsopimuksen purkautumisesta. HE 157/2000 vp s. 111 mukaan työnantajan on ryhdyttävä välittömästi sen jälkeen, kun hän on päättänyt pitää työsopimusta purkautuneena, toimiin, joita työsopimuksen päättäminen edellyttää. On esim. maksettava lopputili ja palautettava verokortti. Toimilla ei siis tässä yhteydessä tarkoiteta TSL 9 luvun säännösten noudattamista.

3.4. Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Päättämisperusteiden ilmoittamisvelvollisuus koskee kaiketi myös nykyisen työsopimuslain mukaan sitä tilannetta, että työnantaja on pitänyt työsopimusta purkautuneena. TSL 9:5:n tarkoittamassa tilanteessa työntekijä ei ole tavoittamattomissa, vaan nimenomaan pyytää työnantajalta kirjallista selvitystä työsopimuksen päättämisen syistä ja työsopimuksen päättymispäivämäärästä. Pykälän soveltamisessa purkautuneena pitämisen tai työsopimuksen tavallisen purkamisen kohdalla ei ole tämän esityksen kannalta merkittävää eroavaisuutta.

4. Johtopäätökset

Työsopimuksen purkautuneena pitämistä koskevaa säännöstä on perusteltu sillä, että säännöksen tarkoittamassa tilanteessa työsopimuksen purkaminen ei olisi välttämättä mahdollista purkamista koskevia menettelytapasäännöksiä noudattaen. Menettelytapasäännöksiä on kuitenkin pitkälti mahdollista tulkita siten, että tavoittamattomissa olevan työntekijän työsopimus saataisiin purettua normaalien purkuperusteiden nojalla. Se tapausten joukko, joiden ratkaisemiseen työsopimuksen purkautuneena pitäminen sanotusta perustelusta katsoen tarvitaan, on pieni. Näistä tapauksista selvittäisiin ilman eri säännöstä purkautuneena pitämisestä.[27]

Tällainen säännös on työelämässä ja oikeuskäytännössä laveasti tulkittuna johtanut siihen, että sen puitteissa on käsitelty tapauksia, joissa myös normaali purkaminen olisi ollut mahdollinen. Näissä tapauksissa työsopimuksen päättämistä koskevat menettelytavat ovat toteutuneet vajavaisesti. Tuomioistuimet eivät ole suorittaneet niissä välttämättä samanlaista purkuperusteen olemassaoloa koskevaa kokonaisharkintaa kuin ne saman lain nojalla suorittavat tavallista työsopimuksen päättämistä arvioidessaan.

Koskinen on todennut, että oikeuskäytännössä on useissa tapauksissa työnantajalle asetettu päättelyvelvollisuus siitä, onko työntekijän poissaolo voinut aiheutua työnantajan jo tietämästä syystä.[28] Koskisen mukaan jos asia on kuitenkin jäänyt päättelyvelvollisuuden jälkeen epäselväksi, työnantajalle saattaa tällöin syntyä selonottovelvollisuus, joka edellyttää tältä aktiivisia toimenpiteitä.[29] *Rautiainen ja Äimälä* sen sijaan ovat katsoneet, ettei työnantajalla ole velvollisuutta pyrkiä aktiivisesti selvittämään, miksi työntekijä on poissa työstä.[30] Sitä, että työnantajalla on velvollisuus yrittää ottaa selvää työntekijän poissaolon syystä ennen työsopimuksen purkautuneena pitämistä, puoltaa tämän kirjoituksen perusteella se, miten säännös purkautuneena pi-

---

27 Esityksen johtopäätökset TSL:n menettelytapasäännösten soveltuvuuden osalta ovat täten samantapaiset kuin Koskisella 1991 s. 125 vanhan työsopimuslain osalta.

28 Koskinen 2007 s. 12–20. Esim. KKO 1990:135 ja TT 2006-23. Koskisen konstruoima päättelyvelvollisuus tarkoittaa, ettei työnantajan tarkoituksellista tietämättömyyttä suojata.

29 Koskinen 2007 s. 12–20 ja Koskinen 1991 s. 124. Ks. myös Tiitinen – Kröger s. 545.

30 Rautiainen – Äimälä s. 185.

tämisestä on esitöistään päätellen tarpeen nimenomaan tilanteissa, joissa työntekijää ei – yrityksistä huolimatta - tavoiteta ja joissa työsopimuksen purkaminen normaalisti ei siksi ole mahdollista.

Lähteet

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta *(HE 228/1969 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi *(HE 205/1983 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain muuttamisesta, työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain kumoamisesta ja työttömyysturvalain 9 §:n muuttamisesta *(HE 291/1990 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 157/2000 vp).*

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. 4. uudistettu painos. Helsinki 2008.

Koskinen, Seppo: Oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1991, s. 107–129.

Koskinen, Seppo: Työnantajan oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena työntekijän sairauspoissaolon yhteydessä. www.edilex.fi/asiantuntijakirjoitukset/työ- ja sosiaalioikeus. 15.8.2007.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. 4. uudistettu painos. Juva 2007.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 4. uudistettu painos. Helsinki 2008.

Ullakonoja, Vesa: Kuuleminen työ- ja virkasuhdetta päätettäessä. www.edilex.fi/asiantuntijakirjoitukset/työ- ja sosiaalioikeus. 19.11.2004.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus
KKO 1978 II 109
KKO 1990:135
KKO 1992:111
KKO 2001:40
KKO 2008:50

Hovioikeudet
Rovaniemen hovioikeus 14.12.2002 S 00/567
Turun hovioikeus 30.3.2005 S 04/877
Helsingin hovioikeus 31.8.2006 S 05/3056

Työtuomioistuin
TT 1990-121
TT 2008-104

Matti Penttinen

Varoitus työsopimuksen päättämisen edellytyksenä

1. Työsopimuslaista

Voimassa olevan työsopimuslain (26.1.2001/55) 7 luvun 2 §:n 3 momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Viidennen momentin mukaan jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 (ja 4) momentissa säädettyä tarvitse noudattaa. Varoituksen antamista koskeva säännöksen lähtökohta on ehdoton (”ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin…”), mutta poikkeussäännös sisältää asiassa tarvittavan jouston (”ei voida kohtuudella edellyttää…”).[1]

Työsopimuslain 8 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Saman pykälän 2 momentin mukaan työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työsopimuslaki ei sanamuotonsa mukaan edellytä työsopimusta purettaessa etukäteistä varoittamista.

2. Millaisissa tapauksissa on varoitettava ja mitä varoituksella tarkoitetaan?

Varoituksenantovelvollisuus koskee kaikentyyppisiä työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien rikkomisia. Poikkeuksena ovat ainoastaan ne tapaukset, joissa irtisanomisen

[1] Koskinen 2004 s. 3.

perusteena on niin vakava työsuhteeseen kohdistuva rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.[2] Jos kysymys on ”työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien” täyttämisestä tai rikkomisesta, irtisanoa voidaan vasta varoituksen antamisen jälkeen. Säännöksen sanamuodosta johtuu, että jos kyse on työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaisesta muuttumisesta, joiden vuoksi työntekijä ei kykene selviytymään työntehtävistään, varoitusta ei vaadita. Tosin tällaisessakin tapauksessa irtisanomisiin liittyvä kokonaisarviointi voi edellyttää asian tietoon saattamista kyseiselle henkilölle ennen irtisanomista ja joissakin tilanteissa huomautusta, varoitusta tms.[3]

Varoituksella on kolme tarkoitusta. Saatuaan varoituksen työntekijä tulee tietoiseksi siitä, että työnantaja katsoo hänen laiminlyöneen tai rikkoneen työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan. Tällä on merkitystä, kun työntekijän tekoon ei liity tahallisuutta, vaan se johtuu lähinnä ajattelemattomuudesta. Taustalla on ajatus siitä, että työntekijä ei ehkä aina ymmärrä rikkomuksensa vakavuutta työnantajan kannalta ja että antamalla varoituksen työnantaja tekee asian selväksi. Toiseksi antamalla työntekijälle varoituksen työnantaja osoittaa sen, miten vakavalla tavalla hän suhtautuu työntekijän sopimusvelvoitteiden rikkomiseen. Kolmanneksi varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ennen lopullisen irtisanomispäätöksen tekemistä.[4] Varoituksen antamisvelvollisuuden perusteena on myös se, että lainsäätäjä on pitänyt työpaikan menetystä niin raskaana seuraamuksena, että sitä ei yksittäisen rikkomuksen vuoksi pitäisi yleensä soveltaa, ellei rikkomus ole vakava.[5]

Varoituksen antaminen merkitsee yleensä myös sitä, että työnantaja luopuu irtisanomisoikeuden käyttämisestä kyseisen rikkomuksen perusteella. Sallittua ei ole, että työnantaja samojen perusteiden vuoksi varoittaa työntekijää ja saman tien päättää työsopimuksen. Varoitus myös edellyttää ja samalla antaa mahdollisuuden siihen, että työntekijä korjaa menettelynsä. Työtuomioistuin on ottanut kantaa tapaukseen, jossa työntekijää oli vasta irtisanomistilaisuudessa varoitettu ja työsopimus oli hetimmiten sen jälkeen päätetty. Menettely todettiin irtisanomissuojasopimuksen vastaiseksi.[6] Tämä pätee epäilyksettä myös tapaukseen, jossa päättäminen perustuu työsopimuslakiin.

Oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä varoittamista on pidetty välttämättömänä vanhaan työsopimuslakiin (320/1970) perustuvissa työsopimusten irtisanomistilanteissa, vaikkei kyseisen työsopimuslain 37 §:ssä sen sanamuodon mukaan edellytetty ennen irtisanomista etukäteistä varoittamista.[7] Työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä hyvin monista työsopimuksen irtisanomiseen liittyvistä ratkaisuista käy ilmi, että ennen työsopimuksen päättämistä irtisanomalla työntekijää oli varoitettu jo kumotun lain aikana.[8] Työtuomioistuin on joissakin tapauksissa ottanut päätöksessään huomioon

---

2 Tiitinen – Kröger s. 441.
3 Koskinen 2004 s. 4.
4 Tiitinen – Kröger s. 441.
5 Rautiainen – Äimälä s. 206.
6 Mm. TT 2007-96.
7 Koskinen 1993 s. 79 ja Kairinen 1998 s. 249.
8 Esim. TT 2001-64, TT 1986-89, TT 1996-86, TT 1987-144, TT 1987-43 ja TT 1987-31.

sen, että työntekijää ei ollut varoitettu ja osin sillä perusteella päätynyt toteamaan, ettei työnantajalla ole ollut irtisanomisperustetta[9] tai sitten seikka on otettu huomioon korvauksen määrää mitattaessa.[10] Työtuomioistuimen ratkaisukäytäntö on joka tapauksessa työsopimusten irtisanomistapauksissa ollut jo kumotun työsopimuslain aikana johdonmukainen: ennen työntekijän irtisanomista henkilöstä johtuvasta syystä häntä on tullut varoittaa.

Varoituksen antaminen ennen irtisanomista on laista johtuva pääsäännön mukainen työnantajan velvollisuus. Työntekijällä, vaikka hän pitäisi saamaansa varoitusta aiheettomana, ei ole mahdollisuutta saattaa varoituksen oikeellisuutta tuomioistuimen tutkittavaksi.[11] Jos työnantaja myöhemmin päätyy irtisanomaan työsopimuksen ja työntekijä riitauttaa tämän tuomioistuimessa, työntekijän väittäessä aiemmin saamaansa varoitusta aiheettomaksi tuomioistuin joutuu ottamaan väitteeseen kantaa. Jotta varoitukselle voidaan antaa merkitystä työntekijän myöhempää käyttäytymistä arvioitaessa, sen tulee perustua työntekijän moitittavaan menettelyyn. Perusteetta tai vain vähäisinä pidetyistä rikkeistä annetulla varoituksella ei ole merkitystä työntekijän tulevaa käyttäytymistä arvioitaessa.[12]

Varoituksella saattaa olla merkitystä myös harkittaessa työnantajan oikeutta purkaa työntekijän työsuhde. Esimerkiksi korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 2000:50 katsottiin, että urheiluseuralla ei ollut oikeutta purkaa jalkapalloilijan määräaikaista työsopimusta työvelvoitteiden rikkomisen perusteella. Korkein oikeus perusteli päätöstään viitaten kumotun työsopimuslain 43 §:n 2 momentin 6 kohtaan, jossa edellytettiin töiden laiminlyönnin johdosta työntekijälle annettavan ennen purkupäätöstä varoitus. Perustelujen mukaan työsopimuksen purkamissäännöstä muutettaessa ei ollut tarkoitus muuttaa purkamisperusteita koskevaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä. Lisäksi perusteluissa todetaan, että purkamisperusteet kytkeytyvät kiinteästi irtisanomisperusteisiin.[13]

Voimassa olevan työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentti, jossa säädetään työnantajan oikeudesta purkaa työsopimus, ei sanamuotonsa mukaan edellytä etukäteistä varoitusta. Kuitenkin oikeuskäytännössä myös purkutapauksissa ratkaisujen perusteluissa viitataan usein myös siihen, onko aiemmin työntekijälle annettu varoitusta vai ei.[14] Lain sanamuodosta huolimatta myös purkutapauksissa tuomioistuimet kiinnittävät huomiota siihen, onko työntekijää ennen työsopimuksen purkamista varoitettu.

Ratkaisu KKO 2000:50 ei ole uuden työsopimuslain säätämisestä huolimatta menettänyt merkitystään. Työelämässä on kohtuullisen yleistä, että työnantaja purkaa työsopimuksen työntekijän jonkin menettelyn johdosta. Työntekijä riitauttaessaan työsopimuksensa päättämisen väittää, ettei työnantajalla ole ollut oikeutta purkaa tai edes irtisanoa työsopimusta. Ei voi olla mahdollista, että työnantaja voisi pätevästi ja lailli-

---

9 Esim. TT 1992-37 ja TT 1994-12.
10 Esim. TT 2002-11.
11 KKO 1987:113.
12 Tiitinen – Kröger s. 443, ks. TT 2000-44 ja TT 2005-31.
13 Saarinen s. 988.
14 Esim. TT 2008-72, TT 2008-37 ja TT 2007-78.

sesti valita irtisanomisen sijasta työsopimuksen purkamisen vain sen takia, ettei laki edellytä purkamistapauksessa varoitusta, mutta irtisanomistapauksessa pääsäännön mukaan kylläkin se sitä edellyttää.

Oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä ei näyttäisi lainkaan pohditun sitä, tuleeko työntekijän varoittaa työnantajaa, jos hän aikoo päättää työnantajan sopimusrikkomuksen vuoksi työsopimuksensa purkamalla se työsopimuslain 8 luvun 1 §:n nojalla. Työnantajalla, jolla on työsopimuksen purkamisoikeus, on oikeus turvautua purun sijasta lievempään keinoon, työsopimuksen irtisanomiseen. Vastaavasti voidaan ajatella työntekijällä olevan tällainen oikeus. On epäselvää, tuleeko työntekijän, joka haluaa sopijakumppaninsa, työnantajan, sopimusrikkomuksen niin kuin palkkojen huomattavan viivästymisen, työnantajan epäasiallisen käytöksen tai muun vastaavan seikan takia päättää työsopimuksensa irtisanomalla sen, varoittaa työnantajaa. Tähän kysymykseen ei työsopimuslaista tai sen esitöistä enempää kuin oikeuskirjallisuudesta tai -käytännöstäkään näyttäisi löytyvän selkeää vastausta.

Suhtaudun varoittamisen tarpeellisuuteen varauksella myönteisesti ja perustelen näkemystäni analogialla. Jos kysymys on esimerkiksi siitä, että työnantajan palkanmaksussa on jatkuvia viivästymisiä, työntekijän ei tarvitse sietää sellaista. Toisaalta viivästykset voivat olla niin vähäisiä, että työntekijältä tulisi kohtuudella edellyttää varoittamisen kaltaista reagointia ennen työsopimuksen päättämistä. Myös työnantajan tulee ymmärtää, että jos hän ei muuta epäasiallista toimintaansa, työntekijä saattaa päättää työsopimuksensa ja vaatia sen jälkeen korvausta työsopimuksen päättymisestä työntekijälle koituvasta vahingosta. Tällainen korvausvelvollisuus voi olla työnantajan oloihin nähden huomattavan suuri. Työntekijälle, joka joutuu päättämään työsuhteensa työnantajan sopimusrikkomuksen vuoksi, voi seurata työsopimuslain 12 luvun mukainen oikeus saada korvausta sopijaosapuolen sopimusrikkomuksen perusteella. Vaikka työnantajaa pidetään työsuhteissa yleensä työntekijään verrattuna vahvempana osapuolena, jonka velvollisuus on tuntea työlainsäädäntö ja ainakin oman alansa työehtosopimus, käytännössä tällaista tietämystä työnantajalla ei läheskään aina ole, vaan erityisesti pientyönantaja on usein tiedoiltaan ja taidoiltaan varsin vajavaisesti varustettu.

3. Varoituksen muoto, antamiskäytäntö ja vanhentuminen

Varoituksella ei ole varsinaisia muotomääräyksiä. Työnantajan kannalta on tärkeää, että hän pystyy myöhemmin näyttämään toteen antaneensa varoituksen. Tämän vuoksi varoitus on yleensä parasta antaa kirjallisesti esimerkiksi siten, että työnantaja pitää varoituksesta kopion itsellään ja ottaa siihen työntekijän allekirjoituksen. Työntekijän allekirjoitus ei tarkoita, että työntekijä hyväksyisi varoituksen. Se tarkoittaa ainoastaan, että hän on vastaanottanut sen.[15]

[15] Rautiainen – Äimälä s. 206.

Työsopimuslaissa ei ole varoitusten lukumäärälle asetettu mitään vaatimuksia. Periaatteena on, että kun varoituskynnys täyttyy, riittää yksi varoitus. Lievemmissä tapauksissa saattaa irtisanomiskynnyksen toteutuminen edellyttää kahden tai useammankin varoituksen antamista. Mikäli varoituksia annetaan useampia, tulisi antaa ns. viimeinen varoitus, josta selkeästi kävisi ilmi työnantajan tarkoitus samankaltaisten sopimusvelvoitteiden rikkomisen toistuessa päättää työntekijän työsuhde.[16]

Jotta varoitus täyttäisi sen edellä mainitut tarkoitukset, siinä tulisi olla mainittuna seuraavat seikat:

- konkreettinen kuvaus työntekijän sopimuksenvastaisesta käyttäytymisestä
- selvitys niistä velvollisuuksista, joita työntekijä on rikkonut
- selkeä vaatimus käyttäytymisestä tulevaisuudessa sovittujen sääntöjen mukaisesti
- yksiselitteinen ilmoitus toistuvan, samankaltaisen moitittavan käyttäytymisen seuraamuksista (maininta esimerkiksi työnantajan oikeudesta irtisanoa työsuhde).[17]

Työsopimuslain esitöissä korostetaan, että työnantajan soveltaman varoituskäytännön olisi oltava johdonmukaista. Jos työpaikalla annetaan ensimmäisestä epäasianmukaisesti käyttäytymisestä tai muusta sopimusrikkomuksesta suullinen huomautus, toisesta kirjallinen varoitus ja vasta sen jälkeen ryhdytään työsopimuksen päättämiseen, käytäntöä olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin samoilla edellytyksillä. Peruste tähän on työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetty työnantajan velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti.[18] Mikäli yrityksessä käytetään erilaisia varoituksia (esim. 1. ja 2. varoitus, suullinen ja kirjallinen varoitus), niitä tulee käyttää johdonmukaisesti ja tasapuolisesti. Mikäli työpaikalla annetaan vakiintuneesti esimerkiksi kirjallinen varoitus ennen irtisanomista, pelkästään suullisen varoituksen jälkeen ei tule irtisanoa. Arvioinnissa on merkitystä myös sillä, miten työnantaja on aikaisemmin suhtautunut kyseisen työntekijän tai työpaikan työntekijöiden laiminlyönteihin tai epäasianmukaiseen käyttäytymiseen. Jos yritys on suhtautunut rikkeisiin leväperäisesti, tämä vaikeuttaa irtisanomiskynnyksen ylittymistä myöhemmissä tapauksissa.[19]

Jos työnantaja noudattaa hoitoonohjausmenettelyä alkoholin väärinkäyttötapauksissa, hoitoonohjausta on irtisanomisen tai purkamisen sijasta pidettävä varoituksena. Tällöin seuraavan tapauksen ilmetessä työnantaja voi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen, jos työsopimuksen päättämisperusteet ovat muutoin olemassa.[20]

Työntekijän sopimuksenvastaisen käyttäytymisen tulee yleensä olla samankaltaista, jotta aikaisemmalla varoituksella on merkitystä irtisanomispäätöstä tehtäessä. Jos varoitus on annettu esimerkiksi kilpailevasta toiminnasta ja irtisanomisen syynä on

16 Saarinen s. 988.
17 Saarinen s. 987.
18 HE 157/2000 vp s. 101.
19 Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 73.
20 Kahri – Kairinen – Hietala – Kaivanto s. 282.

päihtyneenä esiintyminen työpaikalla, irtisanomista edeltävää laissa edellytettyä varoitusta ei voida katsoa annetun.[21] Työtuomioistuin on kylläkin eräässä tuomiossaan katsonut, että kun työntekijälle oli annettu useita varoituksia työaikarikkomuksista ja laiminlyönnistä leimata kellokorttinsa, katsottiin näiden varoitusten perusteiden muodostavan sellaisen sopimusrikkomuksen, jonka perusteella ei voitu kohtuudella vaatia työnantajaa jatkamaan kyseisen työntekijän työsuhdetta. Työntekijä oli saanut vuonna 1988 kaksi varoitusta työaikarikkomuksista ja vuonna 1989 kolmanneksi ja viimeksi kutsutun varoituksen luvattomasta poissaolosta työpaikalta. Vuonna 1990 hän oli poistunut työpaikalta ennen työajan päättymistä ja jättänyt kellokorttinsa erään toisen työntekijän leimattavaksi. Kokonaisarvioinnin perusteella työtuomioistuin katsoi työnantajalla olleen oikeus purkaa kyseisen työntekijän työsopimus.[22]

Työnantajan on vedottava irtisanomisperusteeseen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun peruste tuli hänen tietoonsa. Analogisesti varoitus tulisi antaa myös samassa ajassa perusteen tultua työnantajan tietoon. Oikeuskäytännön mukaan tämä on merkinnyt noin kuukauden pituista harkinta-aikaa. Jos työntekijälle on rikkomuksen tai laiminlyönnin vuoksi annettu varoitus, saman tai samantyyppisen rikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa voidaan vedota aiemmin annettuun tai annettuihin varoituksiin. Edellytyksenä kuitenkin on, ettei varoituksen tai varoitusten antamisesta ole kulunut niin pitkää aikaa, että niiden olisi jo katsottava menettäneen merkityksensä.[23]

Työsopimuslaissa ei ole varoituksen voimassaoloajasta mitään säännöksiä. Lain esitöissä todetaan, että aiemmin annetun varoituksen merkityksen lakkaamiselle ei voida esittää säädettäväksi täsmällistä määräaikaa, koska työntekijälle annettavaa varoitusta koskeva säännös on tarkoitettu kokonaisharkintaa edellyttäväksi joustavaksi normiksi.[24] Varoituksen voimassaoloon vaikuttanee jonkin verran myös se, miten törkeä työntekijän sopimuksenvastainen käyttäytyminen on ollut. Jos työntekijä on syyllistynyt esimerkiksi epärehellisyyteen ja työnantaja on antanut hänelle varoituksen, varoitus voi olla tällaisessa tapauksessa pidemmän aikaa voimassa kuin jos kysymys on esimerkiksi varoituksesta, joka on annettu työaikamääräysten rikkomisesta.[25]

Työtuomioistuimen tapauksessa TT 2000-44 oli työsuojeluvaltuutettuna toimineelle työntekijälle annetussa varoituksessa todettu sen olevan voimassa vuoden. Kun seuraava varoitus työntekijälle oli annettu vasta kahden vuoden päästä, työnantaja ei enää työsopimuksen irtisanomisen perusteena voinut vedota aiempaan varoitukseen.

Ratkaisussa TT 2002-53 työtuomioistuin on todennut, että yksilöperusteella tapahtuvan irtisanomisen tilanteissa irtisanomisperusteen täyttymistä on aina arvioitava kokonaisuuden perusteella ja että varoituksiin ei ilman sitä koskevia erityisiä määräyksiä voida soveltaa kaavamaisia vanhentumisaikoja. Varoitus voidaan ottaa huomioon irtisanomisperusteen riittävyyttä arvioitaessa, jos sen antamisella on ollut jonkinasteinen

---

21 Rautiainen – Äimälä s. 207.
22 TT 1991-4.
23 Kahri – Kairinen – Hietala – Kaivanto s. 283.
24 HE 157/2000 vp s. 101.
25 Saarinen s. 989.

asiallinen yhteys työsuhteen päättämiseen. Varoitusten ajankohdilla on tässä harkinnassa merkitystä, mutta erityisesti on kiinnitettävä huomiota varoitusten syihin.

Varoitus voi menettää merkityksensä paitsi ajan kulumisen vuoksi, myös esimerkiksi työnantajan käyttäytymisen perusteella. Jos työntekijälle, joka aiemmin on saanut varoituksen työtehtävien laiminlyömisestä, myöhemmin tarjotaan uusia aikaisempaa vaativampia työtehtäviä, tämä voi olla osoitus siitä, että työnantaja on ”antanut anteeksi” aiemmin laiminlyönnin ja että tällä ei siten ole enää merkitystä.[26]

4. Vakava rikkomus

Jos työntekijä syyllistyy niin vakavaan työsuhteeseen liittyvään rikkomukseen, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa. Tämä johtuu siitä, että tällöin varoituksella ei enää ole edellä esitettyjä tehtäviä: se ei ole tarpeen, jotta työntekijä saisi tiedon sopimuksenvastaisesta menettelystään tai sen vakavuudesta. Myöskään tilaisuuden varaaminen työntekijälle ”parannuksen” tekemiseen ei tällöin enää ole työnantajan kannalta kohtuullista.[27] Esimerkiksi työnantaja voi purkaa työsopimuksen ilman varoitusta, jos työntekijä työpaikalla syyllistyy pahoinpitely- tai omaisuusrikokseen.[28] Asian voi ilmaista myös niin, että jos työntekijän rikkomus on niin vakava, että hänen olisi pitänyt ymmärtää, että siitä seuraa työsopimuksen irtisanominen tai purkaminen, varoituksen antaminen ei ole yleensä tarpeellista.[29] Mikä tahansa työntekijän käyttäytyminen voi periaatteessa olla sellaista, jonka yhteydessä työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, siitä riippumatta, katsotaanko asianomaisen itse ymmärtäneen menettelynsä moitittavuuden.[30]

Hallituksen esityksessä poikkeus velvollisuudesta antaa varoitus esitellään sen mukaisesti, että asianomaisen työntekijän olisi tullut itsekin ymmärtää menettelynsä moitittavuus sen vakavuuden takia. Tämä lähtökohta voi tarkoittaa sitä, että esimerkiksi johtavassa asemassa olevan henkilön tulee normaalityöntekijää selkeämmin itsekin ymmärtää menettelynsä moitittavuus. Johtavassa asemassa oleva työnantajan edustaja esimerkiksi yleensä antaa alaiselleen varoituksen, mikä sekin edellyttää hänen ymmärtävän erilaisten menettelyjen sallittavuuden.[31]

Tiitinen ja Kröger kiinnittävät lukijan huomiota työtuomioistuimen tuomioon TT 1991-28.[32] Tapauksessa työntekijälle ei ollut annettu kirjallista varoitusta, mutta hänelle oli huomautettu työsuorituksissa ilmenneistä puutteellisuuksista. Työtuomioistuin

---

26 Tiitinen – Kröger s. 445.
27 Tiitinen – Kröger s. 441 ss.
28 Saarinen s. 990.
29 Rautiainen – Äimälä s. 206.
30 Koskinen 2004 s. 4.
31 Koskinen 2004 s. 4.
32 Tiitinen – Kröger s 441.

totesi, että työntekijän oli asennustyön tarkastuksessa havaittujen puutteellisuuksien johdosta katsottava olleen tietoinen siitä, että työnantaja edellytti hänen työsuorituksiltaan suurempaa huolellisuutta. Työntekijän työn itsenäisen luonteen ja sen edellyttämän luottamuksen huomioon ottaen työnantajalta ei kohtuuden mukaan voitu vaatia työsuhteen jatkamista.

Tiitisen ja Krögerin esittämä lähestymistapa tarkasteltavaan ongelmaan edellä kerrottu tuomio huomioon ottaen on selkeä. Varoitusta ei tarvitse antaa esimerkiksi silloin, jos asianomaista on huomautettu ja hän sitä kautta on tullut tietoiseksi menettelynsä luvattomuudesta. Mikäli asianomainen lisäksi on itsenäisessä asemassa ja siten luottamussuhde korostuu, työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, jolloin varoitustakaan ei tarvitse antaa. Tämä argumentaatio on erityisen sopivaa arvioitaessa johtavassa asemassa olevan käyttäytymistä varoituksen näkökulmasta, koska kyseisen henkilön pitää itsekin osata arvioida työnantajan hänen työlleen asettamat vaatimukset ja edellytykset.[33]

Muussa työoikeudellisessa kirjallisuudessa asiaa arvioidaan samoin. Kairinen on todennut asian vain siten, että varoitusta ei työnantajan kuitenkaan tarvitse antaa ennen irtisanomista silloin, kun rikkominen on niin vakava, ettei työnantajalta voida kohtuuden mukaan vaatia työsuhteen jatkamista (ns. kerrasta poikki -tapaus.).[34]

Kahri – Kairinen – Hietala – Kaivanto toteavat, että ”pykälän 3 momentin mukaan työntekijän työsopimusta ei saa muissa kuin vakavissa laiminlyönti- ja rikkomistapauksissa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä… Jos kysymys on vakavasta työsuhteeseen liittyvästä rikkomuksesta tai laiminlyönnistä, ei varoitusmenettelyä tarvitse noudattaa. Työntekijän olisi tullut tällöin ilman varoitustakin ymmärtää menettelynsä moitittavuus. Säännös vastaa oikeuskäytännössä omaksuttua menettelyä, jolloin lievissä laiminlyöntitapauksissa on edellytetty ennen irtisanomista annettavaksi varoitus työsopimuksen irtisanomis- tai purkuuhalla. …Varoitus tarkoittaa myös sitä, että sillä erää edellytykset työsopimussuhteen jatkamiselle ovat olemassa.”[35]

Koskinen – Nieminen – Valkonen toteavat: ”Varoituksen antamista työntekijälle on jo aikaisemmassa oikeuskäytännössä edellytetty varsinkin silloin, jos työntekijä ei ole käyttäytynyt niin ilmeisesti sopimuksen vastaisesti, että työntekijän olisi tullut muutoinkin ymmärtää tekonsa vakavuus.”[36]

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 5 momentin poikkeussäännöksen sanamuodon, valmisteluasiakirjojen sekä oikeuskirjallisuuden perusteella, jos asianomainen on itsekin ymmärtänyt menettelynsä moitittavuuden tai hänen on pitänyt ymmärtää se, työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, eikä siten säännöksen 3 momenttia tarvitse noudattaa.[37] Erityinen ongelma irtisanomistilanteissa on se,

---

33 Koskinen 2004 s. 5.
34 Kairinen 2004 s. 307.
35 Kahri – Kairinen – Hietala – Kaivanto s. 282.
36 Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 63.
37 Koskinen 2004 s. 6.

että työsuhteesta johtuvia velvoitteita voidaan laiminlyödä tai rikkoa monin tavoin. Säännöksen sanamuoto on ajateltu selkeitä työvelvoitteen rikkomisia silmälläpitäen. Sen soveltaminen on vaikeaa esimerkiksi viime vuosina keskeisenä päättämisperusteena monien työntekijäryhmien kohdalla käytetyn luottamuspulan yhteydessä. Verrattuna epärehellisyyteen luottamuspula yleensä edellyttää, että työnantaja jotenkin saattaa työntekijän tietoiseksi tarpeesta muuttaa käyttäytymistään, vaikka välttämättä varoitusta ei edellyttäisikään. Päättämisperusteesta riippuen saattaa siis olla olemassa tietty väliryhmä varoitusta edellyttävien ja ilman varoitusta oikeutettujen irtisanomisten välillä. Näissä asianomaisen edellytetään itse ymmärtävän menettelynsä moitittavuuden, mutta työnantajan silti pitää hoitaa tilanne siten, että tämä ymmärtäminen on mahdollista.[38]

Lähteet

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 157/ 2000 vp)*.

Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki 2001.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen 1998. Turku 1998.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen 2004. Turku 2004.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Juva 2006.

Koskinen, Seppo: Työsopimuksen päättäminen. Turku 1993.

Koskinen, Seppo: Velvollisuus antaa varoitus työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä. Edita Publishing Oy 2004.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. Porvoo 2003.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Uusi työsopimuslaki. Porvoo 2001.

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja. Jyväskylä 2003.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2008.

[38] Koskinen 2004 s. 7.

Sirpa Ahola

Työntekijöiden edustajat ja heidän keskinäinen irtisanomisjärjestyksensä työsuhdetta päätettäessä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella

1. Johdanto

Luottamusmiehen asemaa on käsitelty monipuolisesti oikeuskirjallisuudessa[1]. Tässä kirjoituksessa tarkastelen sitä, millaisia erilaisia työntekijöiden edustajia tunnetaan ja heidän keskinäistä irtisanomissuojaansa työsuhdetta päätettäessä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla[2]. Työsopimuslaissa ei ole yleisiä säännöksiä irtisanomisjärjestyksestä työsuhdetta päätettäessä taloudellisella tai tuotannollisella perusteilla. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen välisissä irtisanomissopimuksissa ja näiden jäsenliittojen välisissä työehtosopimuksissa on määräyksiä työvoiman irtisanomisjärjestyksestä. Työntekijöiden edustajien keskinäistä irtisanomisjärjestystä ei ole käsitelty oikeuskirjallisuudessa eikä siitä löydy oikeuskäytäntöä[3]. Pyrin kirjoituksessa etsimään vastausta siihen, mitä seikkoja on otettava huomioon, kun kysymys on erityissuojaa nauttivien työntekijöiden edustajien irtisanomisesta tuotannollisella ja taloudellisella perusteella käyttäen apuna lähinnä työoikeuden yleisiä periaatteita ja työehtosopimuksien luottamusmiessopimuksista ja irtisanomissuojasopimuksista ilmeneviä määräyksiä[4].

---

1 Esimerkiksi Koskinen 1997 s. 67, Orasmaa, Koskinen 2002 s. 921 ja Sulkunen.

2 Kirjoituksessa käytetään tätä ilmaisua työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisesta irtisanomisperusteesta.

3 Kannanotto perustuu julkaistuista ratkaisusta tehtyyn tarkastukseen. Perusteena on ollut sähköinen tietokanta Edilex, jossa on Korkeimman oikeuden ratkaisuja vuodesta 1926 lähtien, hovioikeuksien ratkaisuja vuodesta 1964 lähtien ja Työtuomioistuimen ratkaisuja vuodesta 1970 lähtien.

4 Esimerkkinä Teknologiateollisuuden ja Valtion virka- ja työehtosopimukset.

2. Työntekijöiden edustajat työsopimuslaissa tai muussa lainsäädännössä

2.1. Yhdistymisvapaus ja ammatillinen järjestäytymisoikeus

Työsopimuslain 13 luvun 1 §:n nojalla työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kielletty. Lainkohdan mukaan yhdistymisvapauden vastainen säännös on mitätön.

Lain perusteluissa[5] todetaan, että yhdistysvapaus, johon kuuluvat oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan, on turvattu perustuslaissa. Lisäksi perustuslaissa on erikseen turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Työsopimuslain yhdistymisvapautta koskeva säännös täydentää perustuslain vastaavaa säännöstä. Säännöksessä on säädetty työnantajan ja työntekijän positiivisesta ja negatiivisesta järjestäytymisvapaudesta. Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua luvalliseen yhdistykseen ja vapaus olla kuulumatta tällaiseen yhdistykseen. Työelämän kannalta yhdistymisvapauden merkittävä osa on ammatillinen järjestäytymisoikeus, jolla turvataan oikeus järjestäytyä taloudellisten ja sosiaalisten etujen ajamiseksi. Ammatillinen järjestäytymisoikeus ja -vapaus on tunnustettu useissa kansainvälisissä sopimuksissa kuten Ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevassa sopimuksessa (ILO:n sopimus).

Lain perustelujen mukaan yhdistymisvapaus merkitsee muun muassa sitä, ettei vapauden käyttämisestä saa aiheutua haitallisia seurauksia. Ammattiyhdistyksen toimintaan tai lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei ole hyväksyttävä peruste työstä erottamiseen tai epäasialliseen kohteluun työelämässä.

2.2. Luottamusmies

Ennen 1.6.2001 voimaan tulleen työsopimuslain säännöstä työsopimuslaissa ei ollut säädetty luottamusmiehen valinnasta. Luottamusmiehen asema ja tehtävät perustuivat pääosin työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisiin sopimuksiin.[6] Keskusjärjestöjen

---

5 HE 157/2000 vp s. 122.

6 Tiitinen s. 25–26.
Helin: Paikallisen yhteistoiminnan, työehtosopimustoiminnan ja neuvottelujärjestyksen perusteet määriteltiin Suomen työnantajain keskusliiton (STK) ja Suomen ammattijärjestöjen keskusliiton (SAK) välillä 15.5.1946 solmitussa yleissopimuksessa. Yleissopimuksen pohjalta luottamusmiehen asemaa

välisen yleissopimuksen perusteella työnantaja- ja työntekijäjärjestöt ovat solmineet työehtosopimuksen, jonka osana on ollut luottamusmiessopimus. Kirjoituksessa tarkastelun kohteena olevan Teknologiateollisuuden luottamusmiessopimuksen taustalla on Metalliteollisuuden Keskusliiton ja Metallityöväen Liiton välillä 15.2.1990 solmittu luottamusmiessopimus.

Luottamusmies on paikallisen ammattiosaston työpaikalla järjestetyn vaalin perusteella työntekijöistä valittu henkilö. Luottamusmiehellä tarkoitetaan luottamusmiessopimuksen mukaan ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä.

Luottamusmies edustaa työntekijäjärjestöön kuuluvia työntekijöitä. Luottamusmiehen valitsee tai hyväksyy paikallinen ammattiosasto työpaikalla järjestetyn vaalin perusteella. Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä[7].

Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 1997:211 katsonut, että irtisanomissuojaa koskevan säännöksen tarkoituksena on suojata toisen työntekijän edustamista suhteessa työnantajaan. Työpaikan ainoa luottamusmiehen valitsemaan oikeutettu työntekijä ei valitsemalla itsensä luottamusmieheksi saa erityistä irtisanomissuojaa.

2.3. Luottamusvaltuutettu

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaan työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät työsopimuslaissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa. Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Lainkohdan mukaan luottamusmiehen irtisanomissuojasta säädetään työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä.

Luottamusvaltuutettua koskevan säännöksen perusteluissa[8] todetaan, että työntekijöitä edustaa käytännössä yleensä työehtosopimuslain nojalla työnantajaa velvoittavan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n

---

täsmennettiin pöytäkirjamerkinnällä 1955 ja 2.4.1969 solmittiin keskusjärjestöjen välinen luottamusmiessopimus.
Sulkunen s. 188.

7 Teknologiateollisuuden luottamusmiessopimus 2 § 2 kohta.

8 HE 157/2000 vp s. 123.

säätämisen taustalla on Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1993:163. Kaikilla työntekijöillä tai henkilöstöryhmillä ei ole mahdollisuutta valita työnantajaa sitovasti itselleen edustajaa esimerkiksi sen vuoksi, että jonkun henkilöstöryhmän työehdoista ei ole tehty työehtosopimusta. Tämän vuoksi näissä tapauksissa ja myös niissä tapauksissa, joissa työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä luottamusmiehestä, työntekijöillä on lakisääteinen oikeus valita keskuudestaan edustaja, jota erotukseksi työehtosopimukseen perustuvasta luottamusmiehestä nimitetään luottamusvaltuutetuksi.

Luottamusmiesvaltuutetun asemasta toteaa Kalevi Hölttä[9], että uudella työsopimuslailla on selkeästi avattu järjestäytymättömille työntekijöille mahdollisuus rinnakkaisjärjestelmän perustamiseen. Samalla työpaikalla voi olla kaksi neuvottelujärjestelmää, jotka saavat saman suojan, toinen lain ja toinen työehtosopimusten kautta. On paljon työpaikkoja, joissa ei ole ollenkaan järjestäytyneitä työntekijöitä, vaikka yritys kuuluukin jonkin työehtosopimuksen soveltamisalaan. Tällaisille työpaikoille on luonnollista valita luottamusvaltuutettu, joka näin tulee työntekijöiden ainoaksi edustajaksi. Samoin on työnantajia, jotka eivät ole jäseniä alansa työnantajajärjestössä. Henkilöstön edustaminen tällaisilla työpaikoilla on luontevaa hoitaa koko henkilökuntaa edustavan henkilön eli luottamusmiehen kautta. Luottamusvaltuutettu on tarpeen etenkin niille aloille, joilla ei ole neuvottelujärjestelmää. Tämä koskee nk. ylempiä toimihenkilöitä sekä monia pienehköjä työaloja esimerkiksi palvelualoilla. Höltän mukaan luottamusmiesvaltuutettu tuo selvästi lisäarvoa, koska se lisää sitoutumista työhön ja työrauhaan.

Luottamusvaltuutettu valitaan henkilöstöryhmittäin. Näitä ovat yhteistoimintalain mukaan määräytyvät henkilöstöryhmät. Siten esimerkiksi yrityksen ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu, vaikka heidän työsuhteissaan ei olisikaan sovellettava työehtosopimusta tai siinä ei olisi määräyksiä luottamusmiehestä tai vastaavasta edustajasta. Hallituksen esityksessä todetaan, että epäselvyyksien välttämiseksi luottamusvaltuutetun valinnasta olisi syytä ilmoittaa työnantajalle, vaikka tästä ei laissa säädetä nimenomaisesti.

Säännöksestä ilmenee, että luottamusvaltuutettu on toissijainen työehtosopimuksessa tarkoitettuun luottamusmieheen nähden. Suomea sitovan ILO:n yleissopimuksessa nro 135 artiklassa 5 edellytetään, että jos työntekijöillä on työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, ei luottamusvaltuutettua valittaisi erikseen. Luottamusmiehellä olisi tällöin myös luottamusvaltuutetun asema ja oikeudet. Tätä hallituksen esityksessä esitettyä näkemystä on arvostellut Kalevi Hölttä[10]. Höltän mukaan mainitussa artiklassa[11] ei ole mitään sellaista, jonka perusteella voisi estää luottamusvaltuutetun

---

9 Hölttä s. 57.

10 Hölttä s. 50 ja 54.

11 ILO:n yleissopimuksen 5 artikla kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti: ”Milloin yrityksessä on sekä ammattiyhdistysedustajia että valittuja luottamusmiehiä, on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, milloin on syytä, sen varmistamiseksi, ettei valittujen luottamusmiesten olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten ammattiyhdistysten tai näiden edustajien asemaa sekä yhteistyön edistämiseksi valittujen luottamusmiesten ja toisaalta ammattiyhdistysten ja näiden edustajien välillä kaikissa molempia ryhmiä kiinnostavissa asioissa”.

valinnan sellaiselle työpaikalle, jossa ennestään on luottamusmies. Höltän mukaan nojautuminen mainittuun artiklaan on kovin outoa jo senkin takia, että artiklassa on jopa lähtökohtana erilaisten luottamusmiesten toiminta samalla työpaikalla. Yhteenvetona kirjoituksessa todetaan, että luottamusvaltuutettu edustaa:

1. aina järjestäytymättömiä työntekijöitä mahdollisesti rinnan luottamusmiehen kanssa
2. järjestäytymättömissä yrityksissä myös hänet valinneita järjestäytyneitä työntekijöitä mahdollisesti yhdessä luottamusmiehen kanssa.

2.4. Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 29 §:n mukaan työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen kysymyksessä olevassa laissa tarkoitettuun yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan kysymyksessä olevat valtuutetut. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut valitaan työntekijöiden järjestämällä vaalilla toimikaudeksi, jonka pituus on kaksi kalenterivuotta, ellei muun pituisesta toimikaudesta ole sovittu. Vaalin ajasta ja paikasta on sovittava erikseen työnantajan kanssa. Vaali on järjestettävä niin, että työpaikan kaikki työntekijät ja toimihenkilöt, mikäli heille valitaan yhteinen työsuojeluvaltuutettu, voivat osallistua siihen ja että se ei aiheuta tarpeetonta haittaa työpaikan toiminnalle.

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä käsiteltäessä yhteistoiminnassa työnantajan kanssa muun muassa työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asioita ja niitä koskevia muutoksia sekä työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyviä ja muita työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavia kehittämistavoitteita ja ohjelmia. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on omaaloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvään työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin.

Työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 37 §:n mukaan työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

2.5. Muita työntekijöiden edustajia

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:n mukaan järjestäytymättömillä työntekijöillä on oikeus valita edustaja kysymyksessä olevan lain mukaista yhteistoimintaa varten. Lainkohdan mukaan tällaisen henkilön työsopimusta irtisanottaessa on noudatettava, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusval-

tuutetun irtisanomissuojasta. Erityistä irtisanomissuojaa ei kuitenkaan ole sellaisella henkilöstöryhmän edustajalla, joka on valittu ainoastaan yksittäiseen neuvottelutapahtumaan[12].

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 11 c §:n mukaan konserniin kuuluvan suomalaisen yrityksen henkilökunnalla on oikeus valita konserniyhteistyötä varten keskuudestaan yksi edustaja. Kansainväliseen yhteistyöhön valitun henkilöstön edustajan ja varaedustajan irtisanomissuojaan sovelletaan työsopimuslain 7 luvun 10 §:n säännöstä.

Henkilöedustusta eurooppayhtiössä koskevan lain mukaan erityisen neuvotteluryhmän ja edustavan elimen jäsenten, henkilöstön edustajien tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä ja eurooppayhtiön hallintoneuvostoon tai hallitukseen kuuluvien henkilöstöä edustavien jäsenten irtisanomissuojasta on voimassa mitä luottamusmiehen ja luottamusmiesvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään. Säännöstä sovelletaan vain silloin, kun kyseiset henkilöt ovat eurooppayhtiön, sen tytäryhtiöiden tai toimipaikkojen taikka osallistuvan yhtiön Suomessa työskentelevää henkilöstöä.

Työnantaja- ja työntekijäkeskusjärjestöjen välisen yleissopimuksen mukaan valittavilla työsuojeluasiamiehillä ei ole työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaista irtisanomissuojaa, vaan irtisanominen määräytyy yleisten sääntöjen mukaan paitsi, kun he toimivat työsuojeluvaltuutetun sijaisina siitä työantajalle tehdyn ilmoituksen mukaisesti[13].

Vaikka työntekijöitten edustajien irtisanomissuoja on eräiltä kohdin epäjohdonmukainen[14], tämän ei ole katsottu aiheuttavan olennaisia ongelmia, koska edustus ”kasaantuu” usein samoille henkilöille.

3. Työsopimuslain mukainen työntekijöiden edustajan irtisanomissuoja työsuhdetta irtisanottaessa taloudellisilla, tuotannollisilla ja toiminnan uudelleen järjestelystä johtuvista syistä

Työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusmiesvaltuutetun työsopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Työsopimuslain 7 luvun 10 §:n perusteluissa[15] todetaan, että sekä työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä että työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoi-

---

12 Saarinen s. 280.

13 Tiitinen – Kröger s. 512.

14 KKO 1993:163 Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelukunnan välisen perussopimuksen ja sen täydentämisestä yhteyshenkilöjärjestelmällä laaditun pöytäkirjan nojalla valittu ylempien toimihenkilöiden yhteyshenkilöä ei pidetty luottamusmiehenä.

15 HE 157/2000 vp s. 109.

tetulla luottamusvaltuutetulla on samankaltainen korostettu irtisanomissuoja kuin luottamusmiehellä on ollut vuoden 1970 työsopimuslain 53 §:n 2 momentin mukaan. Näitä määräyksiä on noudatettava myös yleissitovan työehtosopimuksen määräyksinä luottamusmiehen ja -valtuutetun työsuhteissa.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja saisi irtisanoa luottamusmiehen tai -valtuutetun työsopimuksen työsopimuslain 3 §:ssä (työn vähentyminen) tai 7 §:ssä (saneerausmenettely) taikka 8 §:n 1 momentissa (konkurssi) tarkoitetuilla perusteilla vain, jos heidän työnsä päättyy kokonaan. Tämän lisäksi edellytettäisiin, että luottamusmiestä tai -valtuutettua ei voida sijoittaa tai kouluttaa kokonaan muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetuin tavoin. Perustelujen mukaan säännös merkitsee sitä, että luottamusmies tai -valtuutettu voidaan yleensä ”irtisanoa viimeisenä”.

Tältä osin huomattavaa on, että työsopimuslain 7 luvun säännökset voivat tulla sovellettavaksi vain irtisanomisenvaraisissa työsuhteissa[16]. Siten luottamusmieheksi tai -valtuutetuksi valitun määräaikaisen työntekijän työsopimus päättyy määräajan päättyessä kuten muidenkin määräaikaisten työntekijöiden työsuhde[17]. Mikäli työsopimus puretaan koeajan perusteella tai sopimusrikkomuksen perusteella, ei työntekijän edustaja nauti erityistä päättämissuojaa[18].

4. Työ- ja virkaehtosopimuksen mukainen työntekijöiden tai virkamiesten edustajien irtisanomissuoja

Työsopimuslaissa ja muualla työlainsäädännössä tarkoitetun luottamusmiehen valinta, hänen asemansa ja tehtävänsä perustuvat pääosin työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisiin sopimuksiin, joilla on työehtosopimuslaissa säädetyt oikeusvaikutukset. Esimerkiksi valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 31.10.2007 liitteessä 2 ovat sopimusmääräykset luottamusmiestoiminnasta sekä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden yhteistoimintatehtävään osallistuvien henkilöstön edustajien asemasta ja oikeuksista. Liitteen mukaan palvelussuhdeturva merkitsee sitä, että mikäli virkamiehiä joudutaan siirtämään tai lomauttamaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on toimenpide pyrittävä viimeksi kohdistamaan pääluottamusmieheen tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaan virkamieheen. Luottamusmiehenä toimiva virkamies voidaan irtisanoa taloudellisista ja tuotannollisista syistä vain, jos työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan. Työsuojeluvaltuutettuna toimiva virkamies voidaan irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

---

16 Tiitinen – Kröger s. 511.

17 KKO 1992:191 Koeaikaisen työsopimuksen solmineen luottamusmieheksi valitun työntekijän työsopimus voitiin koeaikana purkaa (1970) työsopimuslain 3 §:n nojalla.

18 Saarinen s. 279.

Lain ja sopimuksen erot ilmentyvät siinä, että pääluottamusmiehellä on sopimusten perusteella osin parempi suoja. Tarkasteltavana olevan Teknologiateollisuuden luottamusmiessopimuksen mukaan jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä poiketa. Luottamusmiehen osalta irtisanomissuoja vastaa työsopimuslaissa työntekijän edustajalle vahvistettua suojaa. Tämä kaksitasoinen suoja on yleisesti käytössä luottamusmiessopimuksissa.[19]

Työehtosopimukset sisältävät määräykset myös ns. ehdokassuojasta ja jälkisuojasta[20]. Pääluottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettuehdokkailla on tavallisesti työehtosopimuksen mukainen työsuhdeturva jo ehdokasaikana. Työsuhdeturva on lisäksi voimassa vielä tehtävän päättymisen jälkeen kuusi kuukautta.

Tärkeimpinä työntekijöiden edustajien sopimusperusteiseen työsuhdeturvaan ja työsopimuksen päättämismenettelyyn vaikuttavina elementteinä on pidetty ehdokas- ja jälkisuojaa ja luottamusmiehen korotettua irtisanomissuojaa.[21] Sopimusjärjestelmän keskeisenä lähtökohtana on luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korotettu työsuhdeturva. Työntekijöiden edustajien työsuhdeturvaa koskevien työsopimuslain säännösten niukkuudesta johtuen suojan varsinainen sisältö muodostuu keskusjärjestöjen ja liittojen välisten sopimusten määräyksistä. Työntekijöiden edustajien työsuhdeturvaa koskevia erillisiä sopimuksia on yleissitovien työehtosopimuksien liitteenä yhteensä seitsemänkymmentä[22]. Luottamusmiessopimuksia sovelletaan työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaisesti yleissitovana työehtosopimuksena.

5. Työntekijöiden edustajan irtisanomisjärjestyksestä

Työsopimuslaissa ei ole määräyksiä työntekijän irtisanomisjärjestyksestä eikä työsopimuslain 7 luvun 10 §:stä ole saatavissa johtoa ratkaistaessa työntekijöiden edustajien irtisanomisjärjestystä.

Työehtosopimuksien irtisanomissuojasopimuksissa on määräyksiä pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen erilaisesta irtisanomisturvasta. Teknologiateollisuuden luottamusmiessopimuksen mukaan (3 §:n 5 kohta) jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Luottamusmiehen työsopimus voidaan irtisanoa tai luottamusmies lomauttaa

[19] Miettinen – Koskinen s. 891.
[20] Rautiainen – Äimälä s. 254.
[21] Miettinen – Koskinen s. 889.
[22] Miettinen – Koskinen s. 890.

työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun sopivaan työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Edellä lainatusta sopimusmääräyksestä selviää pääluottamusmiehen suojatumpi asema verrattuna tavalliseen luottamusmieheen. Tältä osin viittaan kuitenkin edellä lainattuun oikeuskirjallisuuden näkemykseen, että luottamusmiessopimuksessa pääluottamusmiehen suojaa voidaan katsoa jopa kavennetun työsopimuslain mukaisesta suojasta, jos työnantaja ja tuotantolaitos eivät ole sama asia[23]. Koskisen mukaan lain ja sopimusten erot näkyvät pääluottamusmiehen kohdalla. Pääluottamusmiehellä on sopimusten perusteella osin parempi suoja (tuotantolaitoksen työ on yleensä laajempi käsite kuin luottamusmiehen työt) ja osin heikompi suoja (tuotantolaitos on yleensä suppeampi käsite kuin työnantaja) kuin työsopimuslain nojalla. Muiden luottamusmiesten kohdalla sopimuksissa viitataan suoraan työsopimuslain säännöksiin.

Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteen mukaan[24] luottamusmiehenä toimiva virkamies voidaan irtisanoa taloudellisista ja tuotannollisista syistä vain, jos työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

Pohdittaessa erilaisten työntekijöiden edustajien keskinäistä irtisanomisjärjestystä ongelmaa ei ole silloin, kun työehtosopimuksessa on erikseen määräys pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen osalta.

Irtisanomisjärjestys useamman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaista irtisanomissuojaa nauttivan työntekijän välillä on hyvin teoreettinen, jos jäljellä on vain esimerkiksi luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. Edustustehtävän lienee katsottava yleensä päättyneen, kun edustettavia ei ole. Jos työsuojeluvaltuutettu on järjestäytynyt työntekijä, jota luottamusmies edustaa, käsitykseni mukaan työsuojeluvaltuutettu voidaan irtisanoa ennen luottamusmiestä. Kysymys on tilanteesta, jolloin työsuojeluvaltuutettu ei enää ole pakollinen. Työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 29 §:n mukaan, jos työpaikalla työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut. Todellisesta valintatilanteesta on kysymys silloin, kun työpaikalla on useita eri työehtosopimukseen sidottujen työntekijöiden luottamusmiehiä ja muita edustajia. Miten tässä tilanteessa on suhtauduttava perusteluissa lausuttuun, että luottamusmies- ja valtuutettu voidaan yleensä ”irtisanoa viimeisenä”.

Työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaista irtisanomissuojaa nauttivien työntekijöiden edustajien irtisanomisjärjestystä ei voida ratkaista kysymyksessä olevan lainkohdan tulkinnan perusteella. Lainkohdan perusteluissa lausuttu periaate, että luottamusmies irtisanotaan aina viimeisenä, ei voine tarkoittaa käsitykseni mukaan luottamusmiehelle

---

23 Koskinen 2007 s. 143–169.

24 Valtion virka- ja työehdot 2007–2010 Liite 2. Sopimusmääräykset luottamusmiestoiminnasta sekä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden yhteistoimintatehtävään osallistuvien henkilöstön edustajien asemasta ja oikeuksista 20 §.

vahvistettua parempaa irtisanomissuojaa muihin työntekijöiden edustajiin verrattuna. Myös näihin muihin edustajiin on ulotettavissa periaate, että heidät voidaan irtisanoa viimeisenä. Jos työntekijöiden vähemmistö edustaa järjestyneitä työntekijöitä, enemmistöllä on yhteinen yhteistoimintaedustaja ja luottamusvaltuutettu ja lisäksi kaikilla on yhteinen työsuojeluvaltuutettu, ei ole ajateltavissa, että tässä tilanteessa järjestäytyneitä työntekijöitä edustavalla luottamusmiehellä olisi parempi työsuhdeturva muihin mainittuihin työntekijöiden edustajiin verrattuna. Enemmistön edustamilla työntekijöiden edustajilla ei sinänsä voi olla parempaa työsuhdeturvaa kuin vähemmistön edustajilla. Esimerkkitilanteessa enemmistöllä on kuitenkin oikeus siihen, että heillä on yhteistoimintaedustaja ja luottamusvaltuutettu. Työntekijöiden oikeus on tältä osin turvattu jopa rikoslain säännöksin (47 luvun 5 §). Kun sekä enemmistöllä että vähemmistöllä on yhteinen työsuojeluvaltuutettu, olisi luonnollista, että tällaisessa tilanteessa kaikkia työntekijöitä edustavalla työsuojeluvaltuutetulla olisi muita mainittuja työntekijöiden edustajia parempi työsuhdeturva. Ajatus siitä, että järjestäytyneitä työntekijöitä edustavalla luottamusmiehellä olisi tässä tapauksessa työntekijöiden vähemmistön edustajana huonoin työntekijöiden edustajien työsuhdeturva, on ehkä jossakin määrin yllättävä ottaen huomioon vakiintunut käsitys luottamusmiehen vahvasta irtisanomissuojasta. Toisaalta ajatus järjestäytyneen työntekijän muita edustajia paremmasta työsuhdeturvasta ei ole perusteltavissa ottaen huomioon muille työntekijöiden edustajille vahvistettu työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomissuoja.

Työnantajan oikeus irtisanoa työntekijä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella ratkaistaan työsopimuslain 2 luvun 2 §:n, työsopimuslain 7 luvun 1 §:n, työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentin ja työsopimuslain 7 luvun 10 §:n säännösten nojalla. Työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisen irtisanomisperusteen lisäksi irtisanominen on mahdollista vain, kun siihen ovat myös muut työsopimuslaissa säädetyt perusteet.

Ottaen huomioon työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukainen syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus työnantajan on näytettävä, että irtisanomisjärjestys on myös viimeksi mainitun lainkohdan mukaan asiallinen. Työnantajan on aina näytettävä, ettei sen menettely ole ollut työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin säännösten lisäksi edellä mainittujen muiden työsopimuslain säännöksien vastaista. Mikäli käsillä on tilanne, jossa irtisanottavien työntekijöiden joukossa on useampi työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaista irtisanomissuojaa nauttiva työntekijä, työnantajan näkökulmasta kysymys ei ole valinnasta näiden henkilöiden välillä. Vaikka käytännössä työnantaja irtisanomistilanteessa valitsee itselleen sopivat työntekijät, työntekijän edustajan irtisanominen on mahdollista vain, mikäli siihen on työsopimuslain säännösten ja luottamusmiessopimuksen edellytykset. Valintaa kussakin yksittäistapauksessa ei voi tehdä pelkästään periaatteella, että luottamusmies irtisanotaan aina viimeiseksi. Käytännössä työnantajan on huomioitava hänelle irtisanomisesta mahdollisesti aiheutuvat sanktiot, joita lain ja sopimuksen vastaisesta irtisanomisesta aiheutuu myös järjestäytymättömän työntekijän edustajan osalta.

6. Työntekijöiden edustajan irtisanomissuojan tehosteet

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan työnantaja, joka on työsopimuslain säännösten vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulle luottamusmiesvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka. Lain perustelujen mukaan[25] luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen päättäminen vastoin työsopimuslain 7 luvun 10 §:n säännöstä osoittaisi aina niin olennaista piittaamattomuutta muun muassa Suomea sitovissa ILO:n sopimuksissa ja työsopimuslaissa vahvistettuja ammattiyhdistysoikeuksia kohtaan niin, että pykälässä mainittu vähimmäismäärän alittaminen ei voi tulla kysymykseen. Oikeuskirjallisuuden mukaan[26] lisäksi yleissopimuksessa korvauksen vähimmäismääräksi[27] on sovittu 10 kuukauden palkka. Kirjoittajien mukaan yleisten intressien lisäksi työntekijöiden edustajien työsopimuksen perusteeton päättäminen loukkaa heidän perustuslaissakin turvattua oikeuttaan toimia edunvalvontayhdistyksessä. Tämän vuoksi irtisanomissuojan loukkaukset on otettava huomioon yksittäistapauksissa korvauksen suuruutta määrättäessä sitä enentävänä seikkana huomioon erityisesti, kun työsopimuksen päättämisen perusteena on nojauduttu riittämättömiin taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin.

Työntekijöiden edustajien työsopimukseen perustuvan irtisanomissuojan loukkauksesta voi joutua vastuuseen myös asianomaiseen työehtosopimukseen sidottu työnantaja, mikäli työtuomioistuin katsoo sen laiminlyöneen työehtosopimuslain 8 §:n 1 momentin mukaisen valvontavelvollisuutensa.

7. Yhteenveto

Työntekijöillä on hyvin erilaisia edustajia, jotka nauttivat työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaista irtisanomissuojaa. Erityisestä irtisanomissuojasta on kunkin työntekijän edustajan osalta säädetty laissa silloin, kun tuo suoja on olemassa. Tällainen työntekijän edustaja voidaan irtisanoa vain työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä mainituin edellytyksin. Määräyksiä työntekijöiden edustajien irtisanomissuojasta on myös työehtosopimuksissa.

Kun työtekijöillä on hyvin erilaisia edustajia, ei työntekijöiden edustajien keskinäistä irtisanomisjärjestystä voida ratkaista pelkästään periaatteella, että luottamusmies irti-

---

25 HE 157/2000 vp s. 120.

26 Tiitinen – Kröger s. 527.

27 Mikäli työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän kuukauden palkka.

sanotaan aina viimeisenä. Irtisanomisjärjestystä ei voida ratkaista käsitykseni mukaan periaatteella, että järjestäytyneitä työntekijöitä edustavalla luottamusmiehellä on sinänsä parempi irtisanomissuoja kuin järjestäytymättömiä työntekijöitä edustavalla luottamusvaltuutetulla. Irtisanomisjärjestystä ei voida ratkaista edes periaatteella, että enemmistöä edustavalla luottamusvaltuutetulla on parempi irtisanomissuoja kuin vähemmistöä edustavalla luottamusmiehellä. Irtisanomistilanteessa kysymys ei ole työnantajan näkökulmasta valinnasta eri työntekijöiden edustajien välillä tai heidän irtisanomisjärjestyksestään. Vaikka työnantaja käytännössä valitsee itselleen sopivat työntekijät, työntekijän edustajan irtisanominen on mahdollista vain, mikäli siihen on työsopimuslain ja työehtosopimuksen kaikki edellytykset.

Mikäli kaikki työsopimuslain edellytykset irtisanomiseen eivät täyty, on työntekijän edustajalla oikeus vahingonkorvaukseen, jonka enimmäismäärä on työsopimuslain mukaan korkeampi kuin muilla työntekijöillä. Tälläkin tavalla on haluttu tehostaa työntekijöiden edustajien irtisanomissuojaa.

Lähteet

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 157/2000 vp).*

Helin, Jyrki: Yleissopimuksen solmimisesta 60 vuotta. Palkkatyöläinen 25.4.2006 nro 4/2006.

Hölttä, Kalevi: Luottamusvaltuutettu järjestäytymättömien työntekijöiden edunvalvojaksi. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2001–2002. Helsinki 2003.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Vantaa 2002.

Koskinen, Seppo: Luottamusmiehen työsuhdeturvasta eräistä henkilökohtaisista perusteista purkaa luottamusmiehen työsopimus. Teoksessa: Työtuomioistuin 50 vuotta – Arbetsdomstolen 50 år (toim. Pekka Orasmaa). Helsinki 1997, s. 67–98.

Kos*kinen, Seppo:* Luottamusmiehen työsopimuksen irtisanomisesta työn kokonaan päättyessä. Teoksessa: Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2006 (toim. Orasmaa – Kröger), Helsinki 2007, s. 143–169.

Koskinen, Seppo: Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun päättämissuoja Teoksessa: Työoikeus (toim. Kairinen et al.) Helsinki 2002.

Miettinen, Katja – Koskinen, Seppo: Sopimusperusteinen työsuhdeturva. Defensor Legis 2004, s. 865–900.

Nieminen, Kimmo: Työsuhteen ehtojen sopiminen yhteistoimintamenettelyssä. Helsinki 2000.

Orasmaa, Pekka: Luottamusmiehen työsuhdeturvasta. Asiantuntijakirjoitus Edilexissä 2001.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Uusi työsopimuslaki. Porvoo 2001.

Saarinen, Mauri: Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki 2007.

Sulkunen, Olavi: Luottamusmiesaseman tulkinnasta. Teoksessa: Työtuomioistuin 50 vuotta – Arbetsdomstolen 50 år (toim. Pekka Orasmaa). Helsinki 1997, s. 163–213.

Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen liitteet: Luottamusmiessopimus ja irtisanomissuojasopimus

Tiitinen, Kari-Pekka: Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista. Vammala 1979.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2008.

Valtion virka- ja työehdot 2007–2010.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus
KKO 1987:97
KKO 1993:163
KKO 1994:127
KKO 1997:211
KKO 1998:130

Hovioikeudet
Turun HO 21.5.1992 S 91/1413
Vaasan HO 25.8.1993 S 92/857 ja S 92/858

Markku Räty

Työsopimuksen päättämiskorvauksen ja työttömyysturvan yhteensovitus tuomioistuimessa

1. Johdanto

Työsopimuslain (TSL, 55/2001) 12 luvun 2 §:ssä säädetään työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä työnantajalle aiheutuvasta korvausvelvollisuudesta (*päättämiskorvaus*). Säännöksen mukaan yksinomaisena korvauksena on eräin poikkeuksin suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.[1] Saman luvun 3 §:ssä puolestaan säädetään työttömyyspäivärahan vaikutuksesta korvauksen maksamiseen. Tuon säännöksen mukaan 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion antamista tai julistamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on yleensä vähennettävä 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta tai 80 prosenttia peruspäivärahasta taikka työmarkkinatuki kokonaan.[2] Työnantaja on velvoitettava maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä Työttömyysvakuutusrahastolle, milloin on maksettu ansiopäivärahaa, tai Kansaneläkelaitokselle, milloin on kysymys maksetusta peruspäivärahasta tai työmarkkinatuesta.

Samalla tavoin, kun työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, on korvauksesta tehtävä vastaavanlainen vähennys. Sopimuksessa on lisäksi erikseen mainittava sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus.

Tätä järjestelyä kutsutaan yleisesti päättämiskorvauksen ja työttömyysturvan *yhteensovitukseksi*. Yhteensovitusta tapahtuu myös työttömyysturvalain (1290/2002) nojalla lain jaksotussäännöksiä sovellettaessa. Tätä nimitetäänkin jaksottamiseksi.[3] Tällöin on kysymys työsuhteen päättyessä maksettavista taloudellisista etuuksista taikka

---

1 Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja TSL 13:3:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

2 Vähennys voidaan tietyin edellytyksin tehdä säädettyä pienempänä tai jättää se kokonaan tekemättä.

3 Työryhmämietintö s. 7. Esitykseni tukeutuu paljolti tähän perusteelliseen mietintöön, jossa on tuotu esiin sääntelyn ristiriitoja ja esitetty ratkaisuvaihtoehtoja yhteensovitusjärjestelmän selkeyttämiseksi. Itselleni on myös kertynyt kokemusta työriitojen käsittelystä käräjätuomarina 30 vuoden aikana.

esimerkiksi irtisanomisajan palkasta. Tämä työttömyysturvalain mukainen jaksottaminen jää esityksen ulkopuolelle.[4]

Esityksen tarkoituksena on käsitellä päättämiskorvauksen ja työttömyysturvan yhteensovittamiseen tuomitsemistoiminnassa liittyviä ongelmia ja säännösten soveltamisvaihtoehtoja. Esityksessä ei pyritä antamaan tyhjentävää kuvaa yhteensovittamisesta, vaan keskitytään sen soveltamisessa tuomioistuimessa, erityisesti käräjäoikeudessa, usein esiin tuleviin kysymyksiin.[5]

2. Järjestelmän pääpiirteet

2.1. Yhteensovitettavat etuudet

TSL 12:3.1:n mukaan yhteensovituksen kohteena on 1) ”työttömyysturvalaissa (602/1984) tarkoitettu ansioon suhteutettu työttömyyspäiväraha”, 2) ”työttömyysturvalaissa tarkoitettu peruspäiväraha” ja 3) ”työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993) nojalla maksettu työmarkkinatuki”. Säännöksessä mainittu työttömyysturvalaki (602/1984) on nyttemmin korvattu 30.12.2002 annetulla ja 1.2.2003 voimaan tulleella työttömyysturvalailla (1290/2002). Viimeksi mainitulla lailla on kumottu myös työmarkkinatuesta annettu laki (1542/1993), ja työmarkkinatuesta säädetään nykyisin työttömyysturvalain (1290/2002) 7 luvussa. Voimassa olevan työttömyysturvalain 1:2 ja 5:1:n mukaan työttömyyspäiväraha myönnetään joko *ansiopäivärahana* tai *peruspäivärahana* siten, että se maksetaan työttömyyskassalaissa (603/1984) tarkoitetussa työttömyyskassassa vakuutettuina oleville ansiopäivärahana ja muille peruspäivärahana. ”Ansioon suhteutetun työttömyyspäivärahan” tilalle on siis tullut ”ansiopäiväraha”. Muut nimikkeet ovat säilyttäneet nimensä.[6] Yhteensovitus tehdään siis ansiopäivärahasta, peruspäivärahasta ja työmarkkinatuesta. Muita työttömyyden perusteella maksettavia etuuksia yhteensovituksen ei ole katsottu koskevan, koska on katsottu, että kysymys on sellaisesta poikkeussäännöstöstä, jonka on oletettava tulleen tyhjentävästi säädetyksi.[7] Tällainen etuus on julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 9 luvun mukainen koulutustuki.[8] Yhteensovituksen ulkopuolelle lienee yleensä myös jää-

---

4 Ks. tästä Työryhmämietintö s. 13–15.

5 Järjestelmä on selkeästi ja kattavasti selostettu tuoreessa oikeuskirjallisuudessa. Ks. Tiitinen – Kröger 2008 s. 602–613 ja Työryhmämietintö.

6 Työttömyysturvalain 15:3:n soveltamissäännöksen mukaankin, jos muussa laissa tai sen nojalla annetuissa säännöksissä viitataan työttömyysturvalakiin tai työmarkkinatuesta annettuun lakiin tai niiden nojalla myönnettävään etuuteen, viittauksen on katsottava tarkoittavan tämän lain mukaisia vastaavia säännöksiä ja tämän lain mukaista työttömyysetuutta.

7 Ks. TT 2003-32, jossa oli kysymys koulutustuesta. Työtuomioistuin on kuitenkin katsonut, että koulutustuki oli TSL 12:2.2:n mukaan otettava huomioon kokonaisharkinnassa työttömyyden työntekijälle aiheuttamia taloudellisia menetyksiä vähentävänä seikkana.

8 TSL:n tullessa voimaan 1.6.2001 koulutustuesta säädettiin työvoimapoliittisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (763/1990). Koulutustuen olemassaolo on siten voitu ottaa TSL:ia säädettäessä huomioon.

nyt työttömyysturvalain mukainen koulutuspäiväraha.[9] Voidaan kuitenkin perustellusti katsoa, että koulutuspäiväraha on otettava yhteensovituksessa huomioon, sillä se on työttömyyspäivärahan tai työmarkkinatuen maksamista toisella nimikkeellä. Työttömyysturvalain 1:2.3:ssa nimittäin säädetään: ”Työttömän omaehtoisen opiskelun ajalta työmarkkinatuki ja työttömyyspäiväraha maksetaan koulutuspäivärahana siten kuin 10 luvussa säädetään”.[10] Nyttemmin myös Työttömyysvakuutusrahasto katsoo koulutuspäivärahan kuuluvan yhteensovituksen piiriin. Tapauksia on kuitenkin vähän.[11]

2.2. Mistä ja mitä vähennetään

TSL 12:3:n mukaan vähennys tehdään ”edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta” eli työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tulevasta niin sanotusta asteikkokorvauksesta[12] ”siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista”. Jäljempänä palataan siihen, miten tämä ilmaisu on ymmärrettävä. Vähennettävä on työntekijälle ”kyseiseltä ajalta” maksetuista etuuksista 75 prosenttia ansiopäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaan. Vähennys voidaan tehdä pienempänä tai jättää se kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista. Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, on noudatettava samoja perusteita. Kuten todettu, sopimuksessa on lisäksi erikseen mainittava sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Tuomioistuimelle ei ole tällaista erittelyvelvollisuutta asetettu.[13]

---

9 Ks. Työryhmämietintö s. 16, jossa todetaan, että tämä käytäntö on omaksuttu laajasti oikeuskäytännössä. Sillä kannalla, että koulutuspäivärahaa ei yhteensoviteta, ovat myös Kujala – Pohja s. 132, Murto 2005 s. 1243, Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 351 ja Valkonen s. 20. Sen sijaan tekstissä omaksutulla kannalla Tiitinen – Kröger s. 606.

10 Työttömyysturvalain 1:2.1 puolestaan kuuluu: ”Työttömän työnhakijan perustoimeentulo työttömyyden aikana turvataan työttömyyspäivärahalla ja työmarkkinatuella.” Nämä 1 ja 3 momentti yhdessä luettuna mielestäni osoittavat, että koulutuspäiväraha ei ole mitään työmarkkinatuesta ja työttömyyspäivärahasta erillistä. Sitä paitsi säädetään työttömyysturvalain 10:5:ssä seuraavasti: ”Koulutuspäivärahana maksetaan sitä tämän lain mukaista työttömyysetuutta, jota koskevia säännöksiä henkilöön sovellettaisiin hänen työttömänä ollessaan.” Lisäksi on otettava huomioon, että aikaisempi työttömyysturvalaki (602/1984) ei tuntenut koulutuspäivärahaa eri nimikkeellä, vaikka senkin mukaan työtön voitiin osoittaa koulutukseen, ja hän sai koulutuksenkin ajalta työttömyyspäivärahaa joko ansioon suhteutettuna tai peruspäivärahana.

11 Tiedot olen saanut Työttömyysvakuutusrahastossa (TVR) 24.10.2008 käymässäni keskustelussa. Keskustelussa olivat mukana lakimiehet Jetta Haulivuori-Lohilahti, Sanna Jungner ja Sanna Mannonen sekä lakiasiainjohtaja Jorma Skippari.

12 Tiitinen – Kröger s. 592.

13 On kuitenkin syytä muistuttaa siitä, ettei erittelemistä ole kiellettykään. Kysymykseen palataan jäljempänä.

2.3. Kenelle vähennys maksetaan

TSL 12:3.3:n mukaan työnantaja on velvoitettava maksamaan päättämiskorvauksesta vähennetty rahamäärä Työttömyysvakuutusrahastolle, kun on kysymys ansiopäivärahasta, tai Kansaneläkelaitokselle yhteensovituksen koskiessa peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea.[14] Tämä perustuu siihen, miten näiden etuuksien rahoitus on järjestetty.

3. Yhteensovitettavan korvausosuuden määrittäminen

3.1. Päättämiskorvauksesta ja sen luonteesta

Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomitaan korvaus TSL 12:2:n nojalla riippumatta siitä, onko sopimus päätetty työntekijän henkilöön liittyvillä syillä (individuaaliperuste) vai taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla (kollektiiviperuste). Korvausjärjestelmä on siten yhtenäinen. Jos kysymyksessä on yksinomaan kollektiiviperuste, ei kuitenkaan sovelleta korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä. Vähimmäiskorvauksesta voidaan poiketa myös, milloin työsopimus on lain vastaisesti purettu irtisanomisedellytysten ollessa kuitenkin olemassa[15] sekä siinä tilanteessa, että sopimus on purettu perusteettomasti koeaikana.[16] Muutoin korvauksena on tuomittava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.[17] Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan muun ohessa huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja mahdollisuudet saada ammattia tai koulutusta vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän

---

[14] Työttömyysvakuutusrahastosta on säädetty työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa laissa (555/1998). Laissa samoin kuin TSL:ssa ja työttömyyskassalaissa (603/1984), johon on lisätty rahastoa koskevat säännökset lailla 556/1998, on rahaston nimi kirjoitettu pienellä alkukirjaimella. Rahasto itse kirjoittaa sen isolla alkukirjaimella. Samoin on työttömyysetuuksien rahoituksesta annetussa asetuksessa (1176/1998) käytetty isoa alkukirjainta. Niin ikään rahaston ohjesääntöä koskevan asetuksen (asetus Työttömyysvakuutusrahaston ohjesäännöstä, 862/1998) nimikkeessä käytetään isoa alkukirjainta, kun taas asetuksen tekstissä puhutaan vain rahastosta. Rahasto on sosiaali- ja terveysministeriön valvonnassa oleva itsenäinen laitos. Kirjoitustapa on siten horjuva ja kumpaakin voidaan puoltaa. Kun valtion keskushallinnon virastojen ja laitosten nimetkin nykyisin suositellaan kirjoitettavaksi isolla alkukirjaimella, olen valinnut rahaston itsensä käyttämän kirjoitusasun (ks. esim. Katariina Iisa, Hannu Oittinen ja Hannu Piehl: Kielenhuollon käsikirja, 6. painos, Jyväskylä 2006, s. 113 ja 120). – Kansaneläkelaitos puolestaan kirjoitetaan sekin nykyään isolla alkukirjaimella niin kansaneläkelaissa (esim. 35.1 §, laissa 682/2002) kuin Kansaneläkelaitoksesta annetussa laissa (731/2001).

[15] Tällaisessa tapauksessa ei yleensä ole juurikaan loukkauselementtiä, joten työntekijälle tuomitaan useinkin vain TSL 6:4:n mukainen irtisanomisajan palkan määräinen korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä, kuten vakiintuneesti meneteltiin myös vuoden 1970 TSL:a sovellettaessa.

[16] Sama koskee lain vastaista irtisanomista saneerausmenettelyn yhteydessä.

[17] Kuten todettu, työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja TSL 13:3:ssä tarkoitetulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka. Työehtosopimuksiin liittyvissä luottamusmiessopimuksissa on vähimmäismääräkin korotettu, yleensä kymmenen kuukauden palkkaan. Sopimukset tulevat kuitenkin sovellettaviksi vain työtuomioistuimessa.

itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Korvauksen perusteena on siten a) toteutunut palkkaetujen menetys, b) muu taloudellinen vahinko eli lähinnä arvio tulevasta ansion menetyksestä sekä c) aineeton vahinko.[18] Korvaus määritetään *kokonaisharkinnalla* ottaen huomioon edellä mainitut seikat eikä sitä sinänsä eritellä a), b) ja c) kohdassa mainittuihin eriin. Kuitenkin on mielestäni perusteltua sanoa, että niissä tapauksissa, joissa työsopimuksen perusteeton päättäminen on tapahtunut individuaaliperusteella, ainakin kolmen kuukauden palkkaa vastaava korvaus on korvausta aineettomasta vahingosta (c). Siihenhän työntekijällä on oikeus, vaikkei hänelle olisi tullut lainkaan taloudellista menetystä.[19] Tältä osin korvausta voidaankin pitää *hyvityksen* luonteisena.

3.2. Ristiriita ja lainsäädäntövaiheet

Yhteensovitus tulee TSL 12:3:n mukaan tehdä päättämiskorvauksesta vain siltä osin kuin se on korvausta tuomion antamiseen mennessä *toteutuneesta palkkaetujen menetyksestä* (a), ei niiltä osin kuin korvataan arvioitua tulevaa ansion menetystä (b) tai hyvitetään loukkausta eli korvataan aineetonta vahinkoa (c). Tähän nähden on ristiriitaista, että korvausta ei kuitenkaan ole tarkoitettu tuomiossa eriteltäväksi toisin kuin korvauksesta sovittaessa. Ristiriita on syntynyt, kun hallituksen esitystä muutettiin eduskuntakäsittelyssä.

Ennen nykyistä TSL:a järjestelmä oli toisenlainen kuin nykyisin, kaksijakoinen.[20] Perusteettomasta individuaaliperusteisesta irtisanomisesta tuomittiin 1970TSL 47 f §:n mukainen 3–24 kuukauden palkkaa vastaava asteikkokorvaus kokonaiskorvauksena, jonka määräämisessä otettiin huomioon sekä aineeton että aineellinen vahinko eli kaikki edellä mainitut elementit a, b ja c. Tästä korvauksesta ei tehty mitään työttömyyspäivärahan maksamiseen perustuvaa vähennystä.[21] Jos perusteettomaksi osoittautunut irtisanominen taas oli kollektiiviperusteinen, korvaus tuomittiin 1970TSL 51.1 §:n mukaisena vahingonkorvauksena. Tällöin korvattiin enintään tuomion antamiseen mennessä toteutunut palkkaetujen menetys (a), mutta korvauksessa ei voitu ottaa huomioon edes arviota tulevasta ansion menetyksestä (b). Aineetonta vahinkoa (c) ei näissä tapauksissa katsottu syntyneenkään. Tästä vahingonkorvauksesta puolestaan vähennettiin peruspäiväraha kokonaan sekä ensin 9/10 ja sittemmin 8/10 ansiopäivärahasta.[22] Niin

---

18 Ks. HE 157/2000 vp s. 120.

19 Toisin Valkonen s. 16. Hänen mukaansa vähennys tehdään myös minimikorvauksesta. Valkonen viittaa ratkaisuun RHO 2.10.2003 S 03/194.

20 Ks. tästä samoin kuin yhtenäisestä korvausjärjestelmästä laajemmin Tiitinen – Kröger 2008 s. 589–602.

21 Työttömyyspäivärahoilla oli kuitenkin yhtenä osatekijänä merkitystä korvauksen kokonaisharkinnassa. Ks. KKO 1997:97. Tästä huolimatta niitä ei käsittääkseni pyritty ainakaan viran puolesta systemaattisesti selvittämään.

22 Vähennyskäytäntö perustui korkeimman oikeuden ennakkopäätökseen KKO 1995:215. Sitä aikaisemmassa oikeuskäytännössä vähennettiin vakiintuneesti peruspäiväraha, mutta ei ansiopäivärahaa, koska viimeksi mainittua pidettiin työttömyyskassan jäsenyyteen liittyvänä, osaksi työntekijän omiin maksusuo-

ikään toisin kuin nykyään vähennys pienensi työnantajan maksuvelvollisuutta, sillä ei ollut luotu järjestelmää, jolla työnantaja olisi velvoitettu suorittamaan vähennetty määrä työttömyysturvan maksajalle.[23]

Voimassa olevaa TSL:a koskevassa hallituksen esityksessä ehdotettiin TSL 12:2:ään 4 momenttia, jossa olisi säädetty: ”Tuomiossa tai korvauksen määrästä tehtävässä sovinnossa on määrättävä erikseen työttömyydestä työntekijälle aiheutuneiden palkkaetujen menetyksen määrä ja muun kuin taloudellisen vahingon korvauksen määrä”. Eriteltäväksi olisivat siis tulleet edellä mainitut elementit a ja c.[24] Ehdotettu TSL 12:3 puolestaan oli pitkälti asiallisesti samansisältöinen kuin sittemmin vahvistetussa laissa.[25] Siinä ei kuitenkaan mainittu vähennyksen alentamis- tai poistamisperusteena työntekijän kokemaa loukkausta. Siitä puuttui myös tuomioistuimelle asetettu nimenomainen velvollisuus kuulla Kansaneläkelaitosta taikka työttömyyskassaa ja Työttömyysvakuutusrahastoa.[26] Niin ikään on voimassa olevaan säännökseen lisätty velvollisuus eritellä korvaus silloin kun korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus.[27] Ehdotetun sääntelyn mukaan olisi siten menetelty samalla tavoin vahvistettiinpa korvaus tuomiolla tai sopimuksella.

Eduskunnassa esitys käsiteltiin työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnassa, mutta sen mietintö pohjautuu lakivaliokunnan antamaan lausuntoon.[28] Lakivaliokunta katsoi, että säännös siitä, että tuomioistuimen olisi kokonaiskorvauksen harkittuaan vielä jaettava korvaus aineettomaan ja aineelliseen vahinkoon, ei sovi yhteen kokonaiskorvauksen periaatteen kanssa ja poisti säännösehdotuksen. Valiokunta kuitenkin korosti, että ”silti tuomioistuimen on luonnollisesti pidettävä asia mielessä niin, että se voi suorittaa vähennyksen 12 luvun 3 §:n säännösten mukaisesti”.[29] Toisaalta valiokunta katsoi, että erittelyvelvollisuus aineettomaan ja aineelliseen vahinkoon oli sopimusta tehtäessä perusteltu, vaikka ”tuomioistuimen toiminnan luonne huomioon ottaen” oli päädytty siihen, ettei erittelyä tuomiossa tehdä.[30]

---

rituksiin perustuvana etuna. KKO totesi, että ansiosidonnaistenkin päivärahojen kustannusvastuu oli tosiasiassa vain pieneltä osalta jätetty työntekijälle. Niiden erilaista vahingonkorvausoikeudellista kohtelua ei siten voitu pitää perusteltuna. Ratkaisulla KKO nimenomaisesti muutti vakiintunutta oikeuskäytäntöä arvioimalla sen perusteita uudelleen. KKO on viimeksi ennakkopäätöksessä 2001:6 vahvistanut vähennettäväksi osuudeksi 8/10.

23 Tämä vanha vähennysjärjestelmä saattaa tulla vielä ajankohtaiseksi tuomittaessa vahingonkorvaus TSL 12:1:n nojalla, vaikkapa takaisinottovelvollisuuden rikkomisesta ja eräissä muissakin tapauksissa. Ks. Valkonen s. 19. Tällöin lienee syytä käyttää samoja vähennysprosentteja kuin yhteensovituksessa eli ansiopäivärahan osalta 75 ja peruspäivärahan kohdalla 80 prosenttia.

24 Esityksen perustelujen valossa jää epäselväksi, miten muun taloudellisen vahingon eli elementin b osalta oli tarkoitus menetellä. Kaiketi sekin olisi tullut ”automaattisesti” eritellyksi, kun kerran elementit a ja c olisi pitänyt eritellä.

25 Ehdotetuista sanamuodoista ks. HE 157/2000 vp s. 162 ja 163.

26 Ehdotuksen mukaan työttömyyskorvaukset oli tarkoitus selvittää työntekijältä. Ks. HE 157/2000 vp s. 121.

27 Ehdotuksessahan tämä oli ollut TSL 12:2.4:ssa. Vaikka laissa määrätään eriteltäväksi vain ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus (a) ja ehdotuksessa myös aineeton vahinko (c), ei asiallista eroa liene tarkoitettu. Ks. HE 157/2000 vp s. 120.

28 TyVM 13/2000 vp ja LaVL 18/2000 vp.

29 LaVL 18/2000 vp s. 6. Vastaavasti TyVM 13/2000 vp s. 13.

30 LaVL 18/2000 vp s. 7. Vastaavasti TyVM 13/2000 vp s. 14.

Eduskunnassa tehty muutos aiheutti sen ristiriidan, että yhteensovitus tehdään ainakin säännöstasolla eri tavoin siitä riippuen, ratkaistaanko riita tuomiolla vai sopimalla. Tämä asiantila on jo itsessään valitettava.[31]

3.3. Oikeuskäytännöstä

Työsopimuksen perusteetonta päättämistä koskevia asioita käsittelevät Suomessa yhtäältä yleiset tuomioistuimet eli käräjä- ja hovioikeudet sekä korkein oikeus ja toisaalta työtuomioistuin. Viimeksi mainitun tehtävänä on tosin ratkaista työehtosopimuksia koskevia riitoja ja soveltaa noita sopimuksia, mutta koska työehtosopimuksissa tai niihin liittyvissä irtisanomissuojasopimuksissa on yleensä päättämiskorvausten osalta viittaus TSL:iin tai samansisältöiset määräykset kuin siinä, myös työtuomioistuin soveltaa tosiasiassa TSL:n työsopimuksen perusteetonta päättämistä koskevia säännöksiä ja yhteensovitusjärjestelmää. Yhteensovituksen kohdalla työtuomioistuimen ja yleisten tuomioistuinten käytäntö on ainakin joiltain osin eriytynyt.

Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä, kokonaiskorvausajattelun mukaisesti, ei määritellä sitä, miltä osin korvaus sisältää aineettoman vahingon korvausta, vaan yhteensovituksen kohteena on yleensä koko korvaussumma.[32] Yleisten tuomioistuinten puolella asiasta ei ole korkeimman oikeuden ennakkopäätöstä, mutta käräjä- ja hovioikeuksissa erittely on toisinaan tehty taikka ainakin jätetty vähimmäiskorvausta, kolmen kuukauden palkkaa, vastaava osuus yhteensovituksen ulkopuolelle.[33] Useimmiten kui-

---

31 Eduskuntakäsittelyssä tehdyt muutokset perustunevat paljolti lakivaliokunnassa kuultujen asiantuntijoiden esittämiin epäilyksiin. Työtuomioistuimen presidentti Pekka Orasmaa on 24.10.2000 valiokunnassa käsitellyssä lausunnossaan kiinnittänyt huomiota siihen, että TSL 12:2:ssä oli kysymys harkinnanvaraisesta kokonaiskorvauksesta, jonka eritteleminen harkinnanvaraisella tavalla vaikutti ongelmalliselta. Orasmaa ehdotti vähennyksen tekemistä (koko) tuomittavasta korvauksesta, jolloin vähennyksen sovittelu voisi tuoda tarvittavan jouston. Tätä ei kuitenkaan haluttu, mikä ilmenee valiokunnan sihteerin kaavion muodossa tekemästä ehdotusluonnoksesta. Myös käräjätuomari Helena Sahlstedt 27.10.2000 ja oikeusneuvos Riitta Suhonen 7.11.2000 käsitellyssä lausunnossaan kiinnittivät huomiota ehdotetun sääntelyn mutkikkuuteen ja vaikeaselkoisuuteen. Professori Martti Kairinen katsoi 25.10.2000 käsitellyssä lausunnossaan, että sääntely voisi selkeytyä, jos kokonaiskorvauksesta erotettaisiin pelkästään jo syntyneen ansionmenetyksen korvausosuus. – Valiokunnan pöytäkirjat liitteineen ovat nähtävissä mikrofilmeinä eduskunnan kirjastossa.

32 Työryhmämietintö s. 15. Tuoreesta oikeuskäytännöstä ks. esim. TT 2008-41, jossa katsottiin oikeaksi päättämiskorvaukseksi kymmenen kuukauden palkkaa vastaava määrä. Tuomiossa lausuttiin yhteensovituksesta seuraavaa: ”Työsopimuslain 12 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalain mukaisesta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta. A:lle on esitetyn selvityksen mukaan maksettu ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa laskennallisen irtisanomisajan päätyttyä korvausta vastaavalta ajalta yhteensä 7.739,65 euroa. A:lle tuomittavasta korvauksesta 17.560 eurosta on vähennettävä 75 prosenttia hänelle edellä mainitulta ajalta maksetusta työttömyyspäivärahasta eli 5.804,74 euroa. Näin ollen A:lle maksettavan korvauksen määräksi jää 11.755,26 euroa.” Työsopimus oli päätetty individuaaliperusteella, tosin niin, että sopimus oli irtisanomisen sijasta perusteettomasti muutettu määräaikaiseksi.

33 Työryhmämietintö s. 15, jossa mainitaan esimerkkinä erittelystä HHO 7.4.2006 S 04/1223 ja vähimmäiskorvauksen jättämisestä yhteensovituksen ulkopuolelle KouHO 12.11.2004 S 03/856. Itse olen

tenkin toimittaneen samalla tavoin kuin työtuomioistuin, mutta verraten herkästi sovitellaan vähennystä esimerkiksi alentamalla vähennysprosenttia.[34]

3.4. Tarkastelujaksosta

Yhteensovitus tehdään TSL 12:2:n mukaisesta päättämiskorvauksesta. Jo tästä seuraa, että siinä ei voida ottaa huomioon työsuhteen päättymistä edeltävään aikaan kohdistuneita työttömyysetuuksia. Siinä tapauksessa, että työsuhde on purettu, vaikka ei olisi ollut edellytyksiä edes irtisanoa sitä, työntekijällä on päättämiskorvauksen lisäksi TSL 6:4:n nojalla oikeus saada irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus. Tältä ajalta mahdollisesti maksettu päiväraha ei kuulu yhteensovituksen piiriin, vaan työttömyyskassa tai Kansaneläkelaitos ryhtyy tarvittaessa takaisinperintään, sillä työttömyysturvalain 3:5:n mukaan työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen muun ohessa siltä ajalta, jolta hänellä on oikeus saada irtisanomisajan palkkaa tai sitä vastaavaa korvausta. Tarkasteluaika alkaa siis työsuhteen päättymisestä ja päättyy viimeistään tuomion antamiseen. Päivärahaa ei kuitenkaan yleensä makseta heti työsuhteen päättymisestä

Vantaan käräjäoikeudessa yleensä joko eritellyt korvauksen tai ainakin jättänyt yhteensovittamatta vähimmäiskorvausta vastaavan osuuden.

34 Yleisten tuomioistuinten oikeuskäytännöstä on vaikea saada kokonaiskuvaa. Olen saanut TVR:sta käyttööni siellä kerättyjä ”linjanvetoratkaisuja”. Sellaisia hovioikeuden ratkaisuja, joissa olisi otettu nimenomainen kanta vähennykseen, ei juuri ole. Osaltaan tähän saattaa vaikuttaa se seikka, että hovioikeudet eivät toisinaan ole tutkineet TVR:n vaatimuksia, koska TVR ei ollut hakenut muutosta käräjäoikeuden tuomioon. Näin on menetelty Helsingin hovioikeuden päätöksessä 29.8.2005 Nro 2768 (S 03/3780), jossa on vahvistettu sovinto, Vaasan hovioikeuden päätöksessä 3.10.2006 Nro 1345 (S 05/1508) ja Vaasan hovioikeuden tuomiossa 7.12.2007 Nro 1571 (S 07/747). Kahdessa viimeksi mainitussa asiassa oli tosin kysymys vain viivästyskorosta. Kanta on peräti oudoksuttava, sillä yhteensovitus on tehtävä viran puolesta eikä TVR:lla ole tosiasiallista mahdollisuutta ilmoittaa tyytymättömyyttä tai hakea muutosta; rahastollehan on lain mukaan ilmoitettavakin vain lainvoimaisista tuomioista. Vähennyksen toimittaminen voi myös tulla ajankohtaiseksi vasta hovioikeudessa, jos käräjäoikeus on hyläännyt työntekijän kanteen, mutta hovioikeus tuomitsee päättämiskorvausta. Vastaavanlainen TVR:n viivästyskorkoa koskeva vaatimus onkin tutkittu Vaasan hovioikeuden tuomiossa 16.5.2007 Nro 653 (S06/249). Edellä jo mainitussa Kouvolan hovioikeuden tuomiossa 12.11.2004 Nro 1364 (S 03/856) on yhteensovitus tehty vasta työsopimuksen päättymisen jälkeiseltä neljänneltä kuukaudelta. Kokonaiskorvausta tuomittiin neljän kuukauden palkkaa vastaava määrä. Hovioikeus on perusteluna todennut, että vähimmäiskorvaus kolmen kuukauden palkka oli tuomittava, vaikka ansion menetystä ei olisi lainkaan tullut, joten siltä osalta korvausta ei voitu pitää korvauksena työttömyyden takia menetetyistä palkkaeduista. Tosin kysymys näyttää olleen kollektiivisesta päättämisperusteesta, joten oikeus ei vastoin käsitystään olisi ollut sidottu vähimmäiskorvaukseen. – Käytettävissäni on ollut myös joitakin tuoreempia Helsingin hovioikeuden tuomioita. Tuomiossa 8.2.2005 Nro 382 (S 04/210) on henkilöperusteisesta irtisanomisesta tuomittu 14 kuukauden palkka ja yhteensovitettu koko työttömyyskorvaus. Tuomiossa 26.4.2007 Nro 1352 (S 05/3133) on niin ikään individuaaliperusteisesta irtisanomisesta tuomittu työsuojeluvaltuutetulle 20 kuukauden palkka ja tehty yhteensovitus 14 kuukauden palkkaa vastaavasta määrästä. Tuomiossa 15.5.2008 Nro 1370 (S 06/1998) on katsottu jääneen näyttämättä, että työnantajalla olisi ollut enempää tuotannollis-taloudellista kuin henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta. Tapauksessa on tuomittu 12 kuukauden palkkaa vastaava korvaus ja nimenomaisesti lausuttu, että siitä neljännes eli noin kolmen kuukauden palkkaa vastaava määrä oli korvausta aineettomasta vahingosta. Vähennys on kuitenkin tässä tapauksessa jätetty kokonaan tekemättä.

lukien, koska työsuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus jaksotetaan ensin työttömyysturvalain 3:6.2:n mukaisesti, minkä lisäksi saman lain 5:13:ssä säädetään seitsemän työpäivän mittaisesta omavastuuajasta.[35] Työttömyysvakuutusrahasto ilmoittaa lausunnossaan lomakorvauksen jaksotuksen ja omavastuuajan sekä sen, mistä lukien päivärahaa on maksettu. Vaikka päivärahan maksaminen jatkuisi vielä tuomion antohetkellä, ei yhteensovitusta voida tehdä pitemmältä ajalta kuin päättämiskorvausta tuomitaan. Lakivaliokunta esittää esimerkkinä, että jos työttömyysaika on 18 kuukautta ja tuomioistuimen harkitsema kokonaiskorvaus kymmenen kuukautta, vain enintään kymmenen kuukauden ajalta saadut työttömyysedut voidaan vähentää.[36]

Joskus käy niin, että päättämiskorvausta vaativa on ollut ensin työttömänä, sitten työllistynyt joksikin aikaa ja myöhemmin joutunut uudelleen työttömäksi. Korkein oikeus on jo vuonna 1981 katsonut, ettei työttömyyden aikainen tilapäinen työ estänyt työntekijää saamasta vahingonkorvausta myös tilapäisen työsuhteen jälkeen jatkuneen työttömyyden johdosta.[37] Yhteensovitus on riippuvainen päättämiskorvauksesta. Jos siten päättämiskorvauksen perusteeksi harkitaan vaikkapa kymmenen kuukauden palkka, ei tuolta ajalta eli kymmeneltä kuukaudelta tehtävään yhteensovitukseen vaikuta se, onko työttömyysjaksoja yksi vai useampia. Jos työttömyyden kokonaiskesto ei ylitä päättämiskorvauksen perusteena olevaa aikaa, tässä kymmentä kuukautta, ei asiaan nähdäkseni vaikuta sekään, että jokin työttömyysjakso, työttömyyden katkaisseiden tilapäisten työllistymisten vuoksi, ajoittuu myöhäisemmäksi kuin tässä tapauksessa kymmenen kuukauden päähän työsuhteen päättymisestä.[38]

Oma kysymyksensä on, tuleeko muutoksenhakutilanteessa ottaa huomioon käräjäoikeuden tuomion jälkeen maksetut päivärahat siinä tapauksessa, että hovioikeuden tuomitsema korvaus on niin suuri, että yhteensovitus sinänsä voisi tulla kysymykseen vielä käräjäoikeuden tuomion jälkeiseltä ajalta. Tällaiset tilanteet lienevät kyllä varsin harvinaisia. Itse suhtaudun tähän torjuvasti jo sillä perusteella, että oikeudenkäynnin painopisteen tulee olla käräjäoikeudessa eikä siksi yleensä tulisi ottaa huomioon seikkoja, jotka eivät ole olleet tiedossa käräjäoikeuden tuomiota annettaessa. Arvioitu tuleva työttömyys on myös saattanut vaikuttaa käräjäoikeuden päättämiskorvauksen määrää koskevaan harkintaan. Joskus saattaa kuitenkin olla paikallaan arvioida kokonaistilanne uudelleen hovioikeuden tuomion antamisajankohdan pohjalta muutoksenhakuasetelman sen salliessa. Käytäntö ei liene vakiintunut.[39] Niissä tilanteissa, joissa päättämiskorvausta tuomitaan vasta hovioikeudessa, lienee hovioikeuden tuomion antamispäivää pidettävä yhteensovituksen katkeamisen kannalta ratkaisevana, vaikka tämä saattaa joskus johtaa korvausta saavan kannalta epäedullisempaan tilaan kuin jos jo käräjäoikeus olisi korvauksen tuominnut.

---

35 Jaksotuskysymyksiä selostetaan tarkemmin työministeriön työryhmämietinnössä. Ks. Työryhmämietintö s. 13.

36 LaVL 18/2000 vp s. 6 ja TyVM 13/2000 vp s. 13.

37 KKO 1981 II 11.

38 Päättämiskorvauksen ei luonnollisestikaan tarvitse olla tasan jonkin kuukausiluvun palkka, vaan se voidaan myös pyöristää. Korvaus ei vain saa olla vähempää kuin kolmen eikä enempää kuin 24 kuukauden palkkaa vastaava.

39 Käytännöstä ks. Työryhmämietintö s. 19.

4. Kuulemismenettely ja sopimuksen vahvistaminen

4.1. Kuuleminen

TSL 12:3.3:n mukaan tuomioistuimen on varattava tilaisuus tulla kuulluksi a) etuuden maksaneelle työttömyyskassalle ja Työttömyysvakuutusrahastolle, kun on kysymys ansiopäivärahasta taikka b) Kansaneläkelaitokselle yhteensovituksen koskiessa peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea.[40] Kuuleminen tapahtuu luontevimmin kirjallisen valmistelun päättyessä pyytämällä kuultavalta kirjallinen lausuma.[41] Tällöin kuultavalle voidaan lähettää kirjallisen valmistelun pohjalta laadittu yhteenveto tai, ellei sellaista vielä ole tehty, jäljennökset haastehakemuksesta ja vastauksesta.[42] Päivärahan maksatustiedot voidaan sitten tarvittaessa ennen pääkäsittelyä tarkistaa ajantasaisiksi työttömyyskassalta tai Kansaneläkelaitokselta. Yleensä riittää puhelimitse tehty ”päivitys”. Jos kirjallisen valmistelun ja istuntokäsittelyn välillä on pitkähkö aika, voi olla parempi pyytää lausumat vasta muutamaa viikkoa ennen valmisteluistuntoa.[43] Muutoksenhakuasteessa kuuleminen lienee vain harvoin tarpeen.

Tuomioistuimen on saman lainkohdan mukaan myös toimitettava Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle asiassa annettu tuomio tiedoksi, kuitenkin vasta sen saatua lainvoiman. Kun päättämiskorvausta koskevissa asioissa herkästi valitetaan hovioikeuteen, jää tuomio yleensä hovioikeuden toimitettavaksi. Rahasto kuitenkin toivoo saavansa jo käräjäoikeuden tuomion, vaikka siitä valitettaisiinkin.[44] Työttömyyskassat pyytävät myös usein tuomion jäljennöksen.

---

40 Työministeriön työryhmämietinnössä pidetään epäkohtana sitä, ettei tuomioistuimille ole aina selvää, mitä tahoa kussakin tapauksessa tulisi kuulla ja todetaan, että kuullaan TVR:a, vaikka etuutta on maksettu vain Kelasta. Ks. Työryhmämietintö s. 19. Arvelen, että kysymys ei kuitenkaan ole tietämättömyydestä, vaan silkasta vahingosta ja erehdyksestä. Yleensä on nimittäin kysymys ansiopäivärahasta, ja lausuntopyyntö voi epähuomiossa ja rutiininomaisesti mennä Kelan lisäksi TVR:lle niissäkin harvoissa tapauksissa, kun on maksettu peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea.

41 Kuultavan kutsuminen valmisteluistuntoon tai pääkäsittelyyn ei ole tarpeen. TVR ilmoittaakin lausumissaan, ettei se näe tarpeelliseksi tulla kutsutuksi pääkäsittelyyn.

42 Mielestäni ei ole tarkoituksenmukaista pyytää lausumaa jo pelkän haastehakemuksen pohjalta ennen vastauksen saapumista, vaikka näinkin tiettävästi käytännössä menetellään. Ks. Kujala – Pohja s. 128.

43 Asianmukaista on joka tapauksessa varata kuultavalle kohtuullinen aika lausuman antamiseen. Lausumaa voidaan pyytää samalla kertaa kassalta ja TVR:lta, sillä kassa toimittaa oman lausumansa tiedoksi rahastolle (keskustelu TVR:ssa 24.10.2008; aikaisemmin TVR:n kanta on ollut, että tuomioistuimen tulisi toimittaa sille kassan lausuma; ks. Kujala – Pohja s. 128). Koska TVR kuitenkin tarvitsee kassan lausuman ennen kuin se voi lausua asiassa, rahastolle on syytä varata hieman pitempi aika. Sopiva vähimmäisaika voisi olla *kassalle kaksi ja rahastolle kolme viikkoa*. Mahdollisen sovinnon varalta on lausumat hyvä olla käytettävissä jo valmisteluistunnossa.

44 Toivomus on tullut tietooni 24.10.2008 käydyssä keskustelussa. TVR tarvitsee käräjäoikeuden tuomion seuratakseen hovioikeuskäsittelyn etenemistä ja valvoakseen etuaan hovioikeudessa. Samoin on syytä toimia Kelan kohdalla.

4.2. Sovinnon vahvistaminen

Tuomioistuin voi OK 20 luvun mukaisesti vahvistaa ratkaisuksi sovinnon. Vahvistamisen pohjana on asianosaisten tekemä sopimus, joka voi olla suullinen tai kirjallinen.[45] Suullinen sopimus tehdään yleensä istunnossa, useimmiten valmisteluistunnossa. Kirjallinen sopimus taas syntyy joko jo kirjallisessa valmistelussa tai sitten valmisteluistunnon jälkeen siinä käydyn keskustelun pohjalta. Jos asianosaiset eivät pyydä sopimusta vahvistettavaksi, ei tuomioistuin luonnollisesti voi puuttua sen sisältöön. Jos taas sovinnon vahvistamista pyydetään, nousee esiin kysymys, tuleeko tuomioistuimen valvoa, että yhteensovitusta koskevia säännöksiä noudatetaan.[46] Kuten edellä on todettu, sopimuksessa tulee eritellä kokonaiskorvaus ja siihen sisältyvä yhteensovituksen kohteena oleva osa. Sovinnon aikaansaamiseksi työntekijä voi tyytyä pienempään kokonaiskorvaukseen sitä vastaan, että yhteensovitettavaa osuutta pienennetään joko sopimalla korvauksesta suuri osa aineettoman vahingon korvaukseksi tai kohtuullistamalla yhteensovitusta. Tuomioistuin ei voi kokonaan estää tätä eikä sen tule siihen pyrkiäkään ottaen huomioon, että yhteensovitusta koskevat säännökset ovat joustavia ja arvostuksenvaraisia. OK 20:3.1 kieltää kuitenkin tuomioistuinta vahvistamista sellaista sovintoa, joka on lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka joka loukkaa sivullisen oikeutta. Tähän nähden ja koska yhteensovitus on tehtävä viran puolesta, on mielestäni selvää, että tuomioistuimen ei tule vahvistaa sovinnoksi sellaista sopimusta, jossa työttömyysetuuksia maksavien tahojen oikeudet tyystin sivuutetaan tai niitä räikeästi loukataan. Näitä tahoja ei käsitykseni mukaan tarvitse sovinnon vahvistamisen yhteydessä erikseen kuulla, jos lausumat on jo aikaisemmassa vaiheessa hankittu.[47]

5. Arviointia

5.1 Kysymys kokonaiskorvauksen erittelystä

Niin lakia eduskunnassa säädettäessä kuin sitä ainakin työtuomioistuimessa sovellettaessa on lähdetty siitä, että päättämiskorvauksen erittely tuomiossa aineettomaan ja aineelliseen vahinkoon ei kävisi päinsä siitä syystä, että se olisi kokonaiskorvausajattelun vastaista. Tällaista päättelyä voidaan mielestäni kuitenkin painavin perustein kritisoi-

---

45 Sopimiseen liittyvistä kysymyksistä tarkemmin ks. Murto s. 1241–1245 ja Valkonen.

46 Valkonen 2004 s. 18 katsoo, että sovinto tulee vahvistaa, ellei se ole selvästi vastoin lakia, mutta ettei tuomioistuin muutoin ”saa ottaa vastaan näyttöä sovinnon sisällöstä”. Epäselväksi jää, mitä tällä tarkoitetaan, sillä onhan vahvistettavaksi pyydetyn sovinnon sisältö toki tuomioistuimen tiedossa. Tiitinen – Kröger s. 613 katsovat, että tuomioistuimen tulee OK 20:3:n mukaisesti varmistua siitä, että sopimuksella ei loukata julkista intressiä tai kolmannen oikeutta.

47 Kuuleminen sovinnon sisällöstä ei siis ole tarpeen, vaan tuomioistuin valvoo työttömyyskorvauksen maksajien etuja. Samoin Valkonen s. 18. Vrt. Kujala – Pohja s. 141, jossa katsotaan, että kysymys siitä, tuleeko TVR:a kuulla, on epäselvä ja todetaan rahaston toivovan, että sitä kuullaan, milloin asianosaiset ovat sopineet TVR:lle maksettavan osuuden pienentämisestä tai kokonaan pois jättämisestä.

da. Ensinnäkin on lain lähtökohdan ja tarkoituksen vastaista, jos yhteensovitus tehdään päättämiskorvauksesta myös siltä osin kuin se selvästi on korvausta aineettomasta vahingosta.[48] Edelleen oikeuskehitys on johtanut siihen, että tuomioistuin joutuu muulloinkin joskus määräämään kokonaisseuraamuksen ja sitten kuitenkin sen joltakin osalta erittelemään. Tällainen tilanne syntyy ainakin tuomioistuimen määrätessä RL 2 c:14:n mukaisesti jäännösrangaistuksen pantavaksi täytäntöön.[49] Tällöin täytäntöön pantavasta jäännösrangaistuksesta ja tuomittavana olevista uusista rikoksista määrätään yhteinen vankeusrangaistus RL 7 luvun mukaisesti RL 2 c:14:ssä säädetyin rajoituksin. Yhteinen vankeusrangaistus on niin ikään ”kokonaisrangaistus”, jota ei ole tapana eritellä ilmoittamalla, mikä on eri rikosten vaikutus sen määräytymiseen. Kun yhteisen vankeusrangaistuksen osana on täytäntöön pantavaksi määrätty jäännösrangaistus, on kuitenkin tarpeen tietää, mikä on tuon jäännösrangaistuksen tosiasiallinen vaikutus rangaistukseen mittaamiseen. Tarve syntyy siitä, että tuo vaikutus vaihtelee eri tilanteissa muun ohessa riippuen siitä, miten pian ehdonalaiseen vapauteen päästämisen jälkeen uusi rikos on tehty, kuinka vakava uusi rikos tai vakavin niistä on ja montako rikosta on tuomittavana. Korkein oikeus on siten tällaisissa tapauksissa lausunut tuomiossaan, mikä on täytäntöön pantavaksi määrätyn jäännösrangaistuksen tosiasiallinen vaikutus rangaistuksen mittaamiseen.[50] Tätä yhteisen rangaistuksen erittelyyn johtavaa menettelyä, jota alempienkin tuomioistuinten on syytä noudattaa, ei ole koettu periaatteelliselta kannalta ongelmalliseksi.[51] Rovaniemen hovioikeus on jopa eritellyt yhteisen (2 vuoden 10 kuukauden) vankeusrangaistuksen niin tarkkaan, että se on ensin lausunut, mikä rangaistus oli yhteisen rangaistuksen lähtökohtana (törkeästä pahoinpitelystä 1 vuosi 6 kuukautta), paljonko samalla kertaa syyksi luetut muut rikokset lisäsivät yhteistä vankeusrangaistusta (4 kuukautta) ja mikä oli jäännösrangaistuksen täytäntöönpanon vaikutus tuomittavaan yhteiseen rangaistukseen (1 vuosi).[52] Myöskään nyt puheena olevassa yhteensovituksessa ei ole tarpeen nähdä päättämiskorvauksen erittelyn esteenä sitä, että kysymys on kokonaiskorvauksesta, kun kerran erittelyyn on perusteltu syy, jottei yhteensovitusta tehdä laajemmalti kuin on tarkoitus.

---

48 Kuten edellä on todettu, on valiokuntakäsittelyssä korostettu sitä, että vaikka erittely aineelliseen ja aineettomaan vahinkoon ei sovi kokonaiskorvauksen luonteeseen, on tuomioistuimen silti ”luonnollisesti pidettävä asia mielessä niin, että se voi suorittaa vähennyksen 12 luvun 3 §:n säännösten mukaisesti”. Ks. LaVL 18/2000 vp s. 6 ja TyVM 13/2000 vp s. 13.

49 Jäännösrangaistus on se aika ehdottomasta vankeusrangaistuksesta, joka on jäljellä, kun tuomittu päästetään ehdonalaiseen vapauteen. Ks. RL 2 c:13.

50 KKO 2008:70, 71 ja 72.

51 Erittely saattaa joskus olla paikallaan myös, kun ehdotonta vankeusrangaistusta määrättäessä otetaan RL 7:6:n mukaisesti rangaistusta alentavana seikkana huomioon ns. samaan konkurrenssiin eli rikoskokonaisuuteen kuuluva aikaisemmin tuomittu ehdoton vankeus. Tällöin on ainakin ajatuksellisesti ensin harkittava, miten rangaistus mitattaisiin, ellei sitä alentavaa aikaisempaa rangaistusta olisi. Harkinnan ilmaiseminen tuomiossa parantaa sen ”läpinäkyvyyttä”.

52 RHO 2008:3, 6.6.2008 R 08/256.

5.2. Milloin erittelyä tarvitaan

Kun perusteettomaksi osoittautuva irtisanominen nojautuu sellaisiin *taloudellisiin tai tuotannollisiin* syihin, jotka ovat todellisia mutta riittämättömiä, ei työsuhteen päättämiseen yleensä liity juurikaan työntekijää loukkaavia piirteitä. Näissä tapauksissahan ei korvauksella ole vähimmäismääräkään. Voidaan siten lähteä siitä, että päättämiskorvaus yleensä on (ainakin lähes) kokonaan korvausta taloudellisesta menetyksestä, joko jo toteutuneesta (a) tai sen lisäksi tuomion antamisen jälkeen jatkuvaksi arvioidusta (b) eikä aineetonta menetystä (c) lainkaan ole. Tällöin yhteensovituskin voi kohdistua koko tuomiota edeltävään ajanjaksoon eikä erittelyä välttämättä tarvita. Sen sijaan, kun työsopimus päätetään joko purkamalla tai irtisanomalla *työntekijästä johtuvalla* tai hänen henkilöönsä liittyvällä perusteella eikä sitä olisi saanut edes irtisanoa, on erittely tarpeen, jotta yhteensovitetuksi ei tulisi myös se osa päättämiskorvauksesta eli vähintään kolmen kuukauden palkkaa vastaava määrä, johon työntekijä olisi oikeutettu, vaikka hänelle ei olisi tullut lainkaan aineellista menetystä.

5.3. Erittelyn toteuttaminen ja yhteensovitus

Kun ryhdytään määrittämään korvausta perusteettomasta individuaaliperusteella tapahtuneesta työsopimuksen päättämisestä, tuntuu luonnolliselta, että *ensin arvioidaan* paljonko korvaus olisi siinä tilanteessa, että työntekijälle ei olisi tullut yhtään ansion menetystä. Tällöin liikutaan useimmiten minimikorvauksen tuntumassa. Kun tämä osio on jouduttu miettimään, voidaan harkinnan lopputulos mielestäni varsin hyvin ilmaista tuomiossakin. Tämä, vähintään kolmen kuukauden palkkaa vastaava hyvityksen luonteinen ”vapaaosa” korvauksesta tulee tavalla tai toisella jättää yhteensovittamatta. Sitten määritetään *kokonaiskorvauksen* suuruus ottaen huomioon ansion menetys ja muut korvauksen suuruuteen vaikuttavat seikat. Yhteensovitus kohdistuu vain *erotukseen*. Esimerkiksi jos työttömyyskorvausta on maksettu tuomion antamiseen saakka, kokonaiskorvaus on yhdeksän kuukauden palkkaa vastaava määrä ja aineettoman vahingon osuudeksi katsotaan kolmen kuukauden palkka, tehdään yhteensovitus kuudelta kuukaudelta.[53] Jos kokonaiskorvaukseen sisältyy myös korvausta tuomion jälkeen toteutuvaksi arvioidusta taloudellisesta menetyksestä, on tuo osa niin ikään eriteltävä. Tällaiset tapaukset ovat kuitenkin nähdäkseni varsin harvinaisia.[54]

Oma kysymyksensä on, mihin *ajanjaksoon* tällainen osittainen yhteensovitus *kohdennetaan*. Ensi näkemältä tuntuu luonnolliselta ajoittaa ”vapaaosa” heti työsuhteen päättymistä seuraavaan aikaan.[55] Tämä on kuitenkin usein työntekijälle epäedullista,

---

53 Tämä edellyttää, että korvausta on maksettu vähintään yhdeksän kuukauden ajalta.

54 Esimerkkiä mukaillen voisi kokonaiskorvaus tällöin olla 12 kk, josta 6 kk kohdistuisi toteutuneeseen ansion menetykseen (a), 3 kk tulevaan taloudelliseen menetykseen (b) ja 3 kk aineettomaan vahinkoon (c).

55 Kuten todettu, näin on menetelty tuomiossa KouHO 12.11.2004 S 03/856.

sillä työttömyyskorvausta ei yleensä makseta heti työsuhteen päättymisestä, vaan ensin tulevat mahdollinen lomakorvauksen jaksotus ja karenssi. Toinen vaihtoehto on ajatella niin, että työttömyyskorvaus tulee, lomakorvauksen jaksotuksen jälkeen, tavallaan palkan sijaan, joten se kohdennetaan ensin työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan, ja vasta sitten tulee aineettoman vahingon korvaus, jota ei tarvitse kohdentaa mihinkään. Tällöin tulisi takaperoisesti ensin määrittää kokonaiskorvaus ja sitten vähentää ”loppupäästä” aineettoman vahingon osuus. Lisäksi niissä tilanteissa, joissa työttömyyden päättymisen ja tuomion antamisen väliin ei jää aineettoman vahingon osuutta, esimerkiksi kolmea kuukautta, vastaavaa aikaa, joka voitaisiin ”lisätä” taloudellista menetystä koskevaan korvaukseen, on tämä jälkimmäinen ajattelutapa kovin keinotekoinen.

Kummassakin mainitussa kohdentamistavassa on lisäksi se heikkous, että yhteensovituksen laskuperusteena ei voida suoraan käyttää työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen antamia maksatustietoja, vaan joudutaan laskemaan, paljonko työttömyysetuutta on maksettu siltä ajalta, joka on päätetty ottaa yhteensovituksessa huomioon.[56] Tämän vuoksi rohkenen esittää kolmannen vaihtoehdon, joka itse asiassa merkitsee sitä, että mitään *kohdentamista ei tarvitakaan* ja voidaan yleensä käyttää maksatustietoja sellaisinaan. Tässä vaihtoehdossa *jaetaan* yksinkertaisesti *kokonaiskorvaus aineellisen ja aineettoman vahingon suhteessa*. Jos siis kokonaiskorvaus on yhdeksän kuukauden palkka ja aineettoman vahingon osuus kolmen kuukauden palkka, on korvauksesta kolmannes aineettoman ja kaksi kolmannesta aineellisen vahingon korvausta. Maksetusta työttömyysetuudesta on silloin 2/3 yhteensovituksen kohteena, mistä osuudesta vähennetään yhteensovitusprosentin mukainen määrä työttömyysetuuden maksajalle. Niissä harvinaisissa tapauksissa, joissa kokonaiskorvaukseen sisältyy korvausta myös tulevasta ansion menetyksestä, on tuo osa niin ikään jätettävä yhteensovituksen ulkopuolelle.

5.4. Vähennyksen sovittelu erittelyn vaihtoehtona

Voidaan kysyä, eikö periaatteellisesti ja muutoinkin hankalaksi koettua korvauksen erittelyä voitaisi sivuuttaa sekä ottaa individuaaliperusteisiin työsopimuksen päättämisiin liittyvä loukkauselementti ja aineeton vahinko säännönmukaisesti huomioon sovittelemalla vähennystä TSL 12:3.2:n nojalla. Tuon säännöksen mukaanhan tuomioistuin voi tehdä korvauksesta säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista. Samaan lopputulokseen kuin erittelyllä päästäisiin pienentämällä vähennystä esimerkiksi niin, että vähennysprosenttia alennetaan.

---

[56] Tosin näin joudutaan joka tapauksessa tekemään, jos kokonaiskorvausta tulee suoritettavaksi lyhyemmältä ajalta kuin työttömyysetuutta on maksettu. Näin voi käydä esimerkiksi kun työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen on ollut merkittävä.

Sovittelusäännös sisältyi jo TSL:a koskevaan hallituksen esitykseen, tosin siinä muodossa, että sovittelu olisi voinut perustua vain työntekijän taloudellisiin ja sosiaalisiin oloihin eikä lainkaan korvauksen määrään tai koettuun loukkaukseen.[57] Viimeksi mainitut seikat lisättiin perusteiksi lakivaliokunnan lausunnon pohjalta eduskuntakäsittelyssä, kun päättämiskorvauksen erittelyvelvollisuudesta tuomioistuimessa luovuttiin. Valiokunta näyttää ajatelleen, että aineeton vahinko voidaan suurelta osin ottaa huomioon harkittaessa mahdollisuutta tehdä vähennys säädettyä pienempänä. Valiokunta nimittäin lausuu tuon säännösehdotuksen kohdalla, että se on syytä kirjoittaa uudestaan niin, että siitä muodostuu kohtuusharkintaa koskeva säännös. Valiokunta toteaa edelleen, että säännöksen merkitys korostuu individuaaliperusteisissa irtisanomisissa, joista määrättävä korvaus sisältää taloudellisen vahingon korvaamisen ohella ”usein myös korvausta työntekijään kohdistuvasta loukkauksesta”.[58] Tällöin on jäänyt huomaamatta, että vähimmäiskorvausta vastaava osa on näissä tilanteissa aina eikä vain usein korvausta aineettomasta vahingosta.[59]

Erittelyn korvaaminen vähennystä sovittelemalla ei kuitenkaan monesta syystä vaikuta perustellulta. Ensinnäkin kysymyksessä on joka tapauksessa *poikkeussäännös*, kuten sovittelunormit yleensäkin. Kuten edellä on todettu, lain lähtökohtana on eduskunnassa tehtyjen muutosten jälkeenkin, että yhteensovitus kohdistuu päättämiskorvaukseen vain siltä osin kuin viimeksi mainittu on korvausta jo toteutuneesta palkkaetujen menetyksestä. Toiseksi sovitteluun ei voitane ryhtyä ilman, että työntekijä vaatii säännönmukaisen vähennyksen pienentämistä tai kokonaan tekemättä jättämistä ja vetoaa säännöksessä mainittuihin perusteisiin. Kolmanneksi tuomioistuin on velvollinen perustelemaan ratkaisunsa sovitella vähennystä ja nimenomaisesti mainitsemaan ne seikat, joihin sovittelu perustuu.[60] Sovittelu ei myöskään ole vapaasti käytettävissä yksistään sillä perusteella, että työntekijää on loukattu, vaan samalla on otettava huomioon korvauksen määrä sekä työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot.[61] Säännöksen luonteen vastaista on siten soveltaa sitä säännönmukaisesti henkilöperusteisiin työsopimuksen päättämisiin. Neljänneksi on muistettava, että työntekijän kokema loukkaus tulee otettavaksi huomioon ensi sijassa päättämiskorvauksen määrässä. Vähennyksen sovittelu loukkauksen perusteella voi tulla kysymykseen lähinnä sellaisessa tilanteessa, että työnantajan olot otetaan huomioon päättämiskorvausta pienentävästi.[62]

Esitetyn perusteella päädyn siihen, että sovittelusäännös ei ole käytettävissä sen vaihtoehtona, että jo yhteensovitettavaa määrää harkittaessa arvioidaan, miltä osin

---

57 Ehdotettu TSL 12:3.3: ”Tuomioistuin voi, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot huomioon ottaen, alentaa 1 tai 2 momentissa tarkoitettua korvauksesta vähennettävää määrää tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä.” Ehdotuksessa pykälän 1 momentti koski TVR:n ja 2 momentti Kelan hyväksi tehtävää vähennystä. Ks. HE 157/2000 vp s. 121.

58 LaVL 18/2000 vp s. 6. Vastaavasti TyVM 13/2000 vp s. 13.

59 Ks. myös Työryhmämietintö s. 27.

60 Perusteluvelvollisuutta korostavat myös Kujala – Pohja s. 134 ja Tiitinen – Kröger s. 611.

61 Myös Kujala – Pohja s. 135 painottavat, että kaikkien säännöksessä mainittujen perusteiden tulee täyttyä.

62 Näin myös Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 352 ja Murto s. 1243.

päättämiskorvaus kohdistuu työttömyyden vuoksi ennen tuomion antamista menetettyyn ansioon.

6. Lopuksi

Olen edellä pyrkinyt osoittamaan, että huolimatta yhteensovitusta koskeviin säännösehdotuksiin eduskuntakäsittelyssä tehdyistä muutoksista yhteensovitus tulee tehdä perusteettoman työsopimuksen päättämisen johdosta tuomittavasta korvauksesta *vain siltä osin* kuin tuo korvaus on korvausta tuomion antamiseen mennessä toteutuneista taloudellisista menetyksistä. Näin ollen se työtuomioistuimessa yksinomaisesti ja yleisissä tuomioistuimissakin tavallisesti noudatettu menettely, että yhteensovitus tosiasiassa kohdistuu tuomittavaan kokonaiskorvaukseen sellaisenaan, ei mielestäni vastaa lain tarkoitusta silloin, kun on kysymys *henkilöperusteisesta* työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Niissähän on tuomittava vähintään kolmen kuukauden palkkaa vastaava päättämiskorvaus, vaikka taloudellista menetystä ei olisi lainkaan. Olen ehdottanut sellaista menettelyä, että kokonaiskorvauksesta (esimerkiksi seitsemän kuukauden palkka) eritellään yhteensovitettava eli jo toteutunutta ansion menetystä vastaava osuus (esimerkiksi neljän kuukauden palkka) ja kohdistetaan sitten yhteensovitus maksettuun työttömyysetuuteen saman suhdeluvun mukaisesti kuin yhteensovitettava osuus on kokonaiskorvauksesta (esimerkiksi 4/7). Jos koko tarkastelujaksolta huomioon otettava ansiopäiväraha on vaikkapa 7.000 euroa, kohdistetaan yhteensovitus 4.000 euroon, josta vähennetään Työttömyysvakuutusrahastolle maksettavaksi 75 prosenttia eli 3.000 euroa. Jos irtisanomisperuste puolestaan on riittämättömäksi osoittautunut *taloudellinen tai tuotannollinen* syy, ei erittely yleensä ole tarpeen ja yhteensovitus voidaan tehdä kokonaiskorvauksesta, koska näissä tapauksissa irtisanomiseen ei juurikaan sisälly loukkausta eikä korvaukseen aineettoman vahingon osuutta.[63] Vasta tämän jälkeen harkitaan tarvittaessa, onko edellytyksiä sovitella vähennystä.

Kuten edellä on todettu, työtuomioistuimen käytäntö perustuu siihen näkemykseen, että työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittava korvaus on kokonaiskorvaus, jota sen luonteen vuoksi ei voi eritellä. Tämä näkemys on mielestäni vanhentunut, mitä osoittaa yhteisen vankeusrangaistuksen erittelyn osalta tapahtunut oikeuskehitys. Yleisissä tuomioistuimissa taas, kun korkeimman oikeuden ennakkopäätöstä ei ole, on enimmältään joko seurattu työtuomioistuimen linjaa tai koettu säännöstö niin vaikeaselkoiseksi, ettei erittelyyn ole ryhdytty. Suotavaa olisi, että oikeuskäytäntöä kyettäisiin kaikesta huolimatta kehittämään ja muuttamaan niin, että se nykyistä paremmin vastaisi lain tarkoitusta ja sisältöä. Paljon auttaisi jo se, että henkilöperusteisista

[63] Joskus näihinkin irtisanomisiin voi vaikkapa työnantajan menettelyn vuoksi sisältyä merkittävästikin loukkausta. Perusteeton irtisanominen loukkaa myös työsuhteisiin liittyvää lojaliteettivelvoitetta, sitä vakavammin mitä pidempi työsuhde oli; ks. Työryhmämietintö s. 27. Jos tällaiset seikat vaikuttavat korvaukseen korottavasti, on yhteensovituksessa syytä menetellä kuten henkilöperusteisen päättämisen kohdalla.

päättämiskorvauksista jätettäisiin kaavamaisesti yhteensovittamatta vähimmäiskorvausta *kolmen kuukauden palkkaa* koskeva osuus. Viime käden keinona sääntelyn selventämiseksi ja oikeuskäytännön yhtenäistämiseksi on tarjolla lain muuttaminen. Nykyistä paremmin toimivan ja sääntelyn tavoitteet toteuttavan vaihtoehdon löytäminen on kuitenkin sangen haasteellinen tehtävä.[64]

Lähteet

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 157/2000 vp)*.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. Helsinki 2003.

Kujala, Sanna – Pohja, Heikki: Työttömyyspäivärahan vaikutus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavaan korvaukseen. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2003–2004 / Juhlajulkaisu Kari-Pekka Tiitinen. Helsinki 2004, s. 125–143.

Lakivaliokunnan lausunto työ- ja tasa-arvoasiain valiokunnalle hallituksen esityksestä työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(LaVL 18/2000 vp)*.

Murto, Jari: Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä ja sovintosopimus. Defensor Legis 2005, s. 1230–1245.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 4. uudistettu painos. Helsinki 2008.

Työ- ja tasa-arvoasiain valiokunnan mietintö hallituksen esityksestä työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(TyVM 13/2000 vp)*.

Työsuhteen laittoman päättämisen johdosta maksettavien etuuksien ja työttömyysturvan yhteensovitus. *Työministeriön työryhmämietintö 2006.*

Valkonen, Mika: Päättämissopimukset työttömyysturvassa. Edilex Asiantuntijakirjoitukset 3.5.2004, artikkeli.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus
KKO 1981 II 11
KKO 1995:215
KKO 1997:97
KKO 2001:6
KKO 2008:70, 71 ja 72

Hovioikeudet
Rovaniemen hovioikeuden tuomio 6.6.2008 Nro 496 (R 08/256) RHO 2008:3
Helsingin hovioikeuden päätös 29.8.2005 Nro 2768 (S 03/3780)
Helsingin hovioikeuden tuomio 8.2.2005 Nro 382 (S 04/210)
Helsingin hovioikeuden tuomio 26.4.2007 Nro 1352 (S 05/3133)
Helsingin hovioikeuden tuomio 15.5.2008 Nro 1370 (S 06/1998)
Kouvolan hovioikeuden tuomio 12.11.2004 Nro 1364 (S 03/856)
Vaasan hovioikeuden päätös 3.10.2006 Nro 1345 (S 05/1508)

[64] Työministeriön työryhmämietinnössä on esitelty erilaisia vaihtoehtoja hyvine ja huonoine puolineen. Ks. Työryhmämietintö s. 26–37.

Vaasan hovioikeuden tuomio 16.5.2007 Nro 653 (S 06/249)
Vaasan hovioikeuden tuomio 7.12.2007 Nro 1571 (S 07/747)

Työtuomioistuin
TT 2003-32
TT 2008-41

Antti Sorjonen

Sopimuksen sisällöstä ja sopimusvapauden rajoista työsuhteen päättyessä työntekijän ja työnantajan kesken tehtävissä sopimuksissa

1. Johdanto

Sopimukset, joilla työnantaja ja työntekijä sopivat työsuhteen päättymiseen liittyvistä erinäisistä kysymyksistä ovat käytännön työelämässä yhä yleisemmin käytettyjä. Tällaisia sopimuksia tehdään niin yhteisenä sopimuksena työsuhteen päättämisestä ja osapuolten keskinäisestä asemasta kuin sopimuksina työsuhteen yksipuolisen päättämisen seurauksista. Voidaan olettaa, että tällaisia sopimuksia laaditaan tulevaisuudessa entistä useammin. Sopimustyypille on käytännössä annettu erilaisia yleisnimityksiä, kuten päättämis- tai päättymissopimus ja lakkaamissopimus. Tämän kirjoituksen tarkoituksena on luoda yleiskatsaus niihin keskeisiin kysymyksiin, joista näissä päättämissopimuksissa yleisimmin sovitaan sekä niihin sovellettaviin keskeisiin normeihin. Sopimusvapauden laajuus saa esityksessä kohtuullisen suuren sijan.

Aiheen teoreettisen laajuuden rajaamiseksi esityksessä keskitytään yksittäisen työntekijän ja työnantajan välillä neuvoteltaviin ja solmittaviin sopimuksiin eli työsuhteen päättämisestä sopimiseen individuaalisesti. Sen vuoksi esimerkiksi käytännön työelämässä yleiset kollektiivisiin yhteistoimintaneuvotteluihin perustuvat sopimukset erilaisista tukipaketeista osana työsuhteen päättämistä jäävät esityksen ulkopuolelle.

Kirjoituksen lähestymistapa on käytännönläheinen ja yleinen ottaen huomioon sekä työnantajan että työntekijän näkökulman ja intressit. Näkökulma ei ole perinteisen lainopillinen vaan pragmaattinen sekä osin asianajollinen. Työsopimuksen päättämistä koskevia sopimuksia tarkastellaan siitä lähtökohdasta, että työsuhteen päättämiseen on päädytty joko työnantajan tai työntekijän aloitteesta. Valitusta lähtökohdasta seuraa, ettei kirjoituksessa käsitellä sellaisia sopimuksia, joilla työsuhteen päättymiseen liittyviä ehtoja muutetaan työsuhteen kestäessä tai aiemmin, jo työsuhteesta sovittaessa. Sopimuksen tekoajankohdan merkitystä tarkastellaan kuitenkin eräiltä osin erikseen sen suhteen, onko sopimus tehty työsuhteen päättämisilmoituksen jälkeen työsuhteen vielä jatkuessa vai työsuhteen jo päätyttyä, koska tällä seikalla on merkitystä muun ohessa sopimusvapauden laajuuden kannalta.

Aiheena olevan sopimustyypin osalta kirjoitettu lainsäädäntö on varsin niukkaa. Työsuhteen päättämistä koskevia sopimuksia ei ole erityisesti laissa säännelty[1]. Työoikeuden ollessa monin kohdin pakottavaa oikeutta, seuraa yleisestä työlainsäädännöstä kuitenkin runsaasti materiaalisesti velvoittavia normeja, jotka sopimuksissa tulee ottaa huomioon. Sopimuskäytäntöä ohjaavia ennakkopäätöksiä ei ole runsaasti, samoin kuin ei myöskään teemaa koskevaa oikeuskirjallisuutta.

Oikeuskäytännössä sopimus on kuitenkin esillä hyvin usein muun muassa niissä tapauksissa, joissa työsuhteen päättämiseen liittyvä riitaisuus on saatettu tuomioistuinkäsittelyyn, jonka kuluessa osapuolet päätyvät keskinäiseen sopimukseen, jonka vahvistamista he pyytävät tuomioistuimelta. Näin ollen aiheena oleva sopimus on käytännön oikeuselämässä ajankohtainen niin työmarkkinajuristeille, asianajajille kuin tuomareillekin.

Työntekijän sosiaalietuuksien ja päättämissopimuksen perusteella hänelle maksettavien taloudellisten etuuksien yhteensovittaminen ja jaksottaminen on käytännössä hyvin yleinen tilanne, joka aiheuttaa myös selviä tulkintaongelmia. Tässä kirjoituksessa ei käsitellä näitä yhteensovittamisongelmia[2].

Kirjoituksessa pyritään antamaan suosituksia, joiden tarkoituksena on edistää hyvässä järjestyksessä ja asianmukaisesti syntyvien tasapuolisten ja oikeudenmukaisten työsuhteen päättämissopimusten yleistymistä työelämässä varsin tavanomaisten konfliktien ratkaisukeinona.

2. Sopimuksen osapuolista

Työsuhteen päättämistä koskevan sopimuksen sopijapuolina ovat työntekijä ja työnantaja. Työnantajana olevan sopijaosapuolen kohdalla tulee ottaa huomioon, että työnantajaan rinnastetaan eräiltä osin työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 3 momentin nojalla myös muu oikeushenkilö kuin työntekijän kanssa työsopimuksen tehnyt taho[3].

---

1 Selvänä poikkeuksena työttömyysturvalain 3 luvun 6 §, joka säätää päättämissopimuksen sisältämän taloudellisen etuuden jaksottamisesta työntekijälle myönnettävään työttömyyskorvaukseen sekä työsopimuslain 12 luvun 3 §:n 4 momentti, jonka mukaisesti työnantajan korvausvelvollisuudesta tehtävässä sopimuksessa on eriteltävä korvauksen sisältö työntekijän saamien etuuksien vähentämiseksi ja vähennettävä summa on suoritettava työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle, joille tulee toimittaa myös jäljennös tällaisesta sopimuksesta. Tämän työnantajaa velvoittavan lainkohdan perusteella sopimus on tehtävä kirjallisesti.

2 Ks. erityisesti päättämissopimuksessa sovitun työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettavan korvauksen yhteensovittamisesta ja muun sopimukseen perustuvan taloudellisen etuuden jaksottamisesta laajemmin esim. Moilanen s. 125–143.

3 Ks. laajemmin Moilanen s. 32–36.

3. Sopimuksen tekemisajankohdasta

Kun työsuhde päättyy jommankumman sopijapuolen tahdonilmaisun johdosta, syntyy yleisesti tilanne, jossa työsuhteeseen perustuvista asioista on tarve neuvotella ja sopia. Työsuhde voi päättyä toisen sopijapuolen toimittamaan työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen taikka se voi päättyä purkautuneena pitämisen kautta. Sovittavien asioiden piiri vaihtelee luonnollisesti tapauskohtaisesti hyvinkin paljon. Tyypillisesti sovittavia asioita ovat työsuhteen loppuajan järjestämistä koskevat käytännön toimenpiteet, työntekijän mahdollisten saatavien selvittäminen sekä työntekijälle henkilökohtaisesti tärkeä uudelleen työllistyminen ja siihen liittyvät järjestelyt[4].

Sopimuskäytännön perusteella voidaan yleisellä tasolla todeta, että sopiminen kannattaa pyrkiä hoitamaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa sen jälkeen, kun työsuhteen päättyminen on tiedossa. Aikainen sopiminen siihen liittyvine käytännön toimenpiteineen on omiaan edistämään työsuhteen sovinnollista päättämistä. Asioiden aukiolo aiheuttaa niin työnantajalle kuin työntekijälle epätietoisuutta. Hyvään henkilöstöpolitiikkaan kuuluu työnantajan puolelta se, että työsuhteen päättymistilanteessa työntekijää tuetaan ja hänelle selvitetään kaikki sellaiset toimet, joiden avulla hän voi mahdollisimman tehokkaasti työllistyä uudelleen. Kun tällainen informaatio annetaan työntekijälle mahdollisimman aikaisin, edesauttaa se kaikkien työsuhdetta koskevien asioiden sopimista.

Selkeä oikeudellinen vedenjakaja työsuhteen päättämissopimuksen solmimisajankohtana on työsuhteen päättymishetki. Mikäli kaikki avoimet asiat voidaan sopia ennen työsuhteen päättymistä, tulee sopimuksen sisällön vastata työlainsäädännön pakottavia säännöksiä, joista ei saa poiketa työntekijän vahingoksi. Työsopimuslain 13 luvun 6 §:n mukaan ”Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta”. Siteerattu ainakin prima facie varsin indispositiiviselta vaikuttava lainkohta on omiaan aiheuttamaan tulkintaongelmia arvioitaessa käytännön sopimustoiminnassa ratkaistavia kysymyksiä.

Työsuhteen päättymishetken jälkeen tilanne on toinen. Silloin sovelletaan laajemmin yleistä sopimusoikeutta.

Työntekijän kannalta varhaisessa vaiheessa saavutettu sopimus on hyvä senkin vuoksi, että sopimusajankohta vaikuttaa usein työntekijän oikeuteen saada työttömyyskorvausta tai vastaavaa tukea, kun työnantajan maksama korvaus tulee yhteen sovitettavaksi ja / tai jaksotettavaksi työttömyysetuuksien kanssa.

Päättämissopimus tehdään käytännössä viimeistään työsuhteeseen perustuvan riita-oikeudenkäynnin jälkeen, jolloin osapuolilla on käytettävissään tosiasiallinen tieto erimielisyyksiensä oikeudellisesta ratkaisusta[5].

---

4 Ks. myös Tiitinen – Kröger s. 381.

5 Ks. laajemmin Moilanen s. 30–31.

4. Sopimusvapauden rajoista

Työntekijä ja työnantaja voivat lähtökohtaisesti varsin vapaasti sopia kaikista työsuhteen päättymiseen liittyvistä asioista haluamallaan tavalla.[6] Lähtökohtana on työsopimuksen sisältö ja siitä aiheutuvat molemminpuoliset velvollisuudet[7]. Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin muuttaa työsopimuksessa sovittua sekä tässä yhteydessä puolin ja toisin luopua omista oikeuksistaan ja / tai vapauttaa toisen sopijapuolen tämän työsopimuksen mukaisista velvollisuuksista. Tällaiset muutokset ovat yleisiä mm. silloin, kun työsuhde päättyy työntekijän irtisanottua työsopimuksen vaihtaakseen työpaikkaa. Pääsääntöisesti päättämissopimuksissa kuitenkin noudatetaan työsopimuksen ehtoja. Usein työnantaja on valmis myös työsopimuksen ehdot ylittäviin taloudellisiin suorituksiin.

Oikeuskäytännön perusteella sopimusvapautta on rajoitettu työsopimuslain 6 luvun 6 §:n tarkoittaman työntekijän takaisinottovelvollisuuden osalta eli kun työnantaja on irtisanonut työsopimuksen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2007:69 tulkinnut työsopimuslain 13 luvun 6 §:n nojalla mitättömäksi työsuhteen päättämistä koskeneessa sopimuksessa olleen ehdon, jonka mukaan työntekijälle ei tarvinnut ilmoittaa, mikäli työnantaja tarvitsisi työntekijöitä vastaaviin tehtäviin lainkohdan tarkoittaman yhdeksän kuukauden aikana[8]. Ennakkopäätös on äänestysratkaisu, ja se on herättänyt keskustelua työoikeudellisia asioita hoitavien asianajajien ja muiden lakimiesten keskuudessa.

Ratkaisun perusteena on korkeimman oikeuden enemmistön tulkinta siitä, että työntekijälle laissa säädetty oikeus lainkohdan tarkoittamaan suojaan työttömyydeltä aktualisoituu vasta hänen jäätyään työttömäksi, minkä vuoksi tästä suojasta ei voi etukäteen pätevästi luopua työsuhteen ollessa vielä voimassa. Tällainen sopimusehto on tulkittu mitättömäksi. Korkeimmassa oikeudessa vähemmistöön jääneet esittelijä ja yksi oikeusneuvos puolestaan katsoivat – Korkeimman oikeuden aikaisempiinkin tulkintoihin työsuhteen päättämissopimustilanteissa viitaten – että kyseessä ei ollut mitätön sopimusehto. Vähemmistön perusteluiden mukaan irtisanomisen yhteydessä sovitun sopimusehdon pysyvyyttä tulee tulkita työsopimuslain sijasta yleisten sopimusoikeudellisten säännösten ja periaatteiden mukaisesti.

Ratkaisun perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että takaisinottovelvoitteesta ei voida pätevästi sopia, mutta työntekijä voi päättämissopimuksessa ilmoittaa, ettei hän tule ottamaan vastaan hänelle mahdollisesti lainkohdan perusteella tarjottavaa uutta työtä. Tällainen ilmoitus lienee kuitenkin peruutettavissa. Kantaa voidaan pitää perusteltuna, mutta työsuhteen päättämissopimuksen sisällön kannalta työnantajanäkökulmasta riittämättömänä.

---

6 Ks. työsopimuslain pakottavuudesta laajemmin Tiitinen – Kröger 2008 s. 49–52.

7 On kuitenkin huomattava, että työsuhteeseen sovellettavissa työehtosopimuksissa voi olla sopimusvapautta rajoittavia määräyksiä.

8 Ks. ratkaisusta myös Tiitinen – Kröger s. 51–52 ja s. 381–382.

Työnantajan sopimusehdolta hakema suoja vahvistuu merkittävästi, mikäli päättämissopimuksessa todetaan työsuhteen päättämisen perustuvan yhteiseen sopimukseen eikä työsopimuksen irtisanomiseen työnantajan toimesta tuotannollis-taloudellisella perusteella. Tällöinhän ei ole kyse takaisinottovelvollisuuden perustavasta työnantajan irtisanomisesta.

Ennakkopäätöksen KKO 2007:69 perusteella ei voitane tehdä varmoja päätelmiä siitäkään, onko vasta työsuhteen päättymishetken jälkeen tehty vastaavankaltainen sopimus työoikeudellisessa katsannossa pätevä. Korkeimman oikeuden enemmistön argumentaatio työsopimuslain 6 luvun 6 §:n suojelufunktion painavuudesta eli työntekijän työttömyyden torjumisesta ei nimittäin poistu samalla hetkellä, kun hänen työsuhteensa päättyy ja hän jää vaille työtä. Käsitykseni mukaan tällaisessa tilanteessa kuitenkin tulisivat sovellettaviksi yleiset sopimusoikeudelliset periaatteet, joita em. prejudikaatissa korkeimman oikeuden vähemmistö olisi soveltanut jo työsuhteen ollessa päättymisvaiheessa. Tällaiseen tulkintaan viittaa myös korkeimman oikeuden enemmistön perustelunaan käyttämä näkemys työntekijän suojan tarpeen päättymisestä työsuhteen päättymiseen.

Näin ollen käytännön työelämässä sinänsä tavallisissa tilanteissa, joissa sekä työnantaja että työntekijä aidosti haluavat päättää sopimussuhteensa lopullisesti, lienee ainakin työnantajan taholta varminta joko allekirjoittaa koko sopimus vasta työsuhteen jo päätyttyä tai varmistaa takaisinottovelvollisuutta koskevan sopimuskohdan pätevyys allekirjoittamalla sitä koskeva erillinen sopimus niin ikään vasta työsuhteen päättymisen jälkeen.

Mikäli ratkaisusta KKO 2007:69 seuraisi yleisenä johtopäätöksenä kategorisesti se, että työntekijä ei työsopimuslain 13 luvun 6 §:n perusteella voi pätevästi työsuhteensa yhä jatkuessa tehdyllä päättämissopimuksella luopua mistään ”oikeudestaan tai edustaan”, kaventuu työsuhteen päättämissopimusten tosiasiallinen sisältö kapeammaksi. Tällainen tulkintavaikutus olisi omiaan vaikuttamaan myös päättämissopimuksilta odotettuun oikeusvarmuuteen heikentävästi mahdollistaen mitä erilaisimpia riitatilanteita, joissa tehty sopimus riitautettaisiin väitteenvaraisesti pakottavan lainsäädännön vastaisena.

Esimerkiksi käytännössä hyvin yleiset työsuhteen irtisanomisen perusteen hyväksymiset voitaisiin tällä perusteella riitauttaa[9]. Kun erityisesti työoikeudessa on yleisemminkin tavoitteena asioista sopiminen, on toivottavaa, että tällaista sopimusten pysyvyyden rapautumista ei tapahtuisi, vaan ratkaisun KKO 2007:69 ennakkopäätösvaikutus rajoittuisi lähtökohtaisesti vain työnantajan takaisinottovelvollisuuteen. Muissa kysymyksissä työsuhteen päättymissopimuksen tai yksittäisen sopimusehdon pysyvyys tulisi ratkaistavaksi lähtökohtaisesti yleisten sopimus- ja velvoiteoikeudellisten periaatteiden nojalla, ellei erinomaisia työsopimusoikeudellisia vastasyitä esitettäisi.

---

9 Ks. Moilanen s. 85–86; työntekijä voi nimenomaisesti hyväksyä päättämisperusteen. Näin on todettu myös työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2006-28.

Työntekijän suojeluperiaatteen merkitys on mielestäni huomattavasti alentunut siinä tilanteessa, kun hän käy työnantajansa kanssa keskusteluita päättämissopimuksen sisällöstä käyttäen yleensä apunaan työoikeuteen perehtynyttä lakimiestä tai muuta asiantuntijaa. Työsuhde on joka tapauksessa päättymässä. Tällaisessa tilanteessa on sopimisvapaudelle sallittava tilaa eikä asioista tulisi ensin olla pakko riidellä ennen kuin ne voidaan pätevästi sopia.

Ennakkoratkaisussa KKO 2007:50 annettu oikeusohje, jonka mukaan työntekijä ei voi pätevästi ennakollisesti tai työsuhteen aikanakaan luopua työaikalain säätämistä korvauksista jo tehdyn työn osalta, ei mielestäni ole sovittamattomassa ristiriidassa edelliskappaleessa esitetyn kanssa. Ratkaisu koskee työaikalain nimenomaista toisin sopimisen kieltävää säännöstä[10] eikä sen analoginen soveltaminen esimerkiksi työntekijän aidosti ja nimenomaisesti hyväksymään irtisanomisperusteen olemassaoloon ole sopimusoikeuden taikka työsopimuslain 13 luvun 6 §:n[11] soveltamisen perusteella kestävällä tavalla perusteltavissa. Nyt lausutun edellytyksenä on luonnollisesti päättämissopimuksen syntyminen oikeustoimiopillisesti oikealla tavalla sekä oikeiden ja riittävien tietojen perusteella.

Todettakoon, että työsopimuslain 13 luvun 7 §:n nojalla takaisinottovelvollisuudesta voidaan sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella laista poiketen. Tällainen takaisinottovelvollisuudesta sopimisen mahdollistava määräys on ainakin Teknologiateollisuuden sekä Suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksissa.

Tulkintaongelmia sopimusvapauden laajuudesta voi aiheutua myös silloin, kun työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään päättämissopimukseen liittyen työsopimuksessa tai laissa säädettyä ko. työsuhdetta koskevasta pidemmästä irtisanomisajasta ja työsuhteen päättymisestä tiettynä päivänä. Työsopimuslain 6 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan irtisanomisaika ei voi olla kuutta kuukautta pidempi. Tällaisessa tilanteessa ollaan lähellä toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen muuttumista määräaikaiseksi, joka työsopimuslain mukaisesti edellyttää perusteltua syytä[12].

Mikäli riitatilanteessa työnantaja ei kykene esittämään määräaikaisuudelle perusteltua syytä, voi alun perin kenties hyvässä yhteisymmärryksessä työnantajan ja työntekijän kesken tehty päättämissopimus tulla tulkituksi toistaiseksi voimassa olevaksi. Esimerkkinä tällaisesta tilanteesta työtuomioistuimen ratkaisu TT 2008-41, jossa irtisanomisen sijaan tehty määräaikainen työsopimus tulkittiin toistaiseksi voimassa olevaksi. Tällaisen riskin välttämiseksi työsuhteen loppuajan perusteleminen on työnantajan kannalta syytä kirjata huolellisesti osana päättämissopimusta.

---

10 Työaikalain 39 §:n 1 momentti kuuluu: ”Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu.”

11 Työsopimuslain 13 luvun 6 § kuuluu: ”Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.”

12 Ks. tästä Moilanen s. 76, jossa esitettyyn jyrkkään näkemykseen päättymisajankohdasta sopimisen kategorisesta kiellettävyydestä en voi yhtyä.

5. Sopimisen yleisistä periaatteista

Kuten muidenkin sopimustyyppien, myös työsuhteen päättämissopimusten onnistumisen edellytyksenä on sopimuksen tasapuolisuus, kohtuullisuus ja oikeudenmukaisuus. Siksi sopimuksesta on syytä neuvotella avoimesti ja rehellisesti sekä pyrkien kummankin sopijapuolen kannalta hyvään ratkaisuun. Työsuhteen päättyessä kummallakin osapuolella on omia intressejä tavoiteltavanaan ja vastakkaisille tavoitteille on pyrittävä hakemaan tasapainotilanne, jonka molemmat voivat kohtuudella hyväksyä. Tämän saavuttamista edistää jatkuvan ja hyvän neuvottelusuhteen ylläpitäminen työntekijän ja työnantajan välillä.

Työnantaja on yleensä työsuhteeseen liittyvissä yksittäisissä kysymyksissä työntekijää asiantuntevampi, mutta tällaista epätasapainoa ei tule sopimustilanteessa käyttää työntekijän vahingoksi. Päinvastoin on myös työnantajan etu, että neuvottelukumppanina oleva työntekijä saa käyttöönsä tarvitsemansa oikeudellisen avun ja ettei sopimuksen allekirjoittamista kiirehditä ennen kuin kummallakin sopijapuolella on ollut riittävä aika harkita sopimusta niin yksittäisten kohtien kuin sen muodostaman kokonaisuuden kannalta. Mikäli sopimusta myöhemmin esimerkiksi riitatilanteessa tulkittaessa ilmenee, että työntekijä ei aidosti ole jotakin seikkaa tiedostanut tai ymmärtänyt, on riski sopimuksen pätemättömyydestä tai sen muuttamisesta kohtuullistamisen avulla suuri.

Ajan kuluminen lisää helposti kummankin osapuolen kustannuksia. Samalla myös periaatteellisten seikkojen merkitys voi kasvaa, mikä korottaa sopimiskynnystä. Asian pitkittyessä erimielisyyksien pysyminen vain osapuolten kahdenvälisenä vaarantuu ja riitaisuuksista työpaikalle leviävä tieto on omiaan vaikuttamaan myös yleistä työilmapiiriä heikentävästi. Näiden syiden vuoksi sopimusneuvotteluiden venyttäminen ei ole järkevää.

6. Sopijapuolten motiiveista

Työsuhteen päättämissopimuksen tekemiselle on hyviä syitä niin työnantajan kuin työntekijän kannalta. Työnantajan kannalta tällaisia syitä ovat mm:

- Oikeudellisten riskien välttäminen
- Oikeusvarmuuden saaminen työsuhteen lakkaamisesta ehtoineen
- Joustavuus
- Julkisuuden välttäminen
- Rahan, ajan ja muiden resurssien säästö
- Yrityskuva ja työilmapiiri

Työntekijän kannalta päättämissopimuksen motiiveita voivat olla mm:

- Oikeudellisten riskien välttäminen
- Saatavien nopea ja varma kertyminen
- Vaikutukset omaan työllistymiseen
- Oikeudenkäyntikuluriskin välttäminen

Yhteisenä nimittäjänä kummankin sopijapuolen osalta on pyrkimys saada kaikki työsuhteen päättymiseen liittyvät avoimet asiat ja erimielisyydet ratkaistuksi kerralla, yhdellä sopimuksella.

7. Sopimuksen sitovuudesta

Myös työsuhteen päättämissopimuksen kohdalla lähtökohtana on sopimuksen sitovuus, pacta sunt servanda. Sitovuuden ja pätevyyden osalta syntyvä riita tulee ratkaista yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti. Asianmukaisesti ja tasavertaisesti neuvotellun työsuhteen päättämissopimuksen sisältö on tarkoitettu pysyväksi.

Mikäli päättämissopimus on allekirjoitettu ennen työsuhteen päättymistä, ratkaistaan sopimuksen pätevyys ja sitovuus indispositiivisen työlainsäädännön[13] sekä yleisen oikeustoimiopin perusteella.

Työsuhteen päättymisen jälkeen osapuolten sopimusvapaus on laajempi, kun työntekijän suojaksi säädettyjen lakien velvoittavuus lakkaa. Tällöin on mahdollista sopia esimerkiksi työaikalakiin perustuvista saatavista luopumisesta[14] taikka työntekijän työssään aiheuttaman vahingon korvaamisesta suuremmalla määrällä kuin vahingonkorvauslaki työsuhteen aikana sallii[15]. Sopimuksen pätevyys tulkitaan lähtökohtaisesti Oikeustoimilain 3 luvun perusteella.

Sellaisissa päättämissopimuksissa, joissa on tarve sopia tyyppitilanteista poikkeavia – yleensä työntekijälle epäedullisempia – ehtoja, on siis otettava huomioon työsuhteen päättymishetken merkitys pätevästi sovittavissa oleviin kysymyksiin.

8. Sopimuksen rakenteesta

Hyvässä työsuhteen päättämissopimuksessa on riittävä johdanto-osa, jossa sopimuksen tausta tuodaan esiin. Mikäli sopimus laaditaan vasta siinä vaiheessa, kun työsuhteesta on jo syntynyt riita, on riidan sisältö syytä kirjata taustatiedoksi.

---

13 Tärkeimmät työsuhteen päättämissopimuksen sisältöä rajoittavat normit ovat työsopimuslain 13 luvun 6 §, vuosilomalain 3 §, työaikalain 39 § sekä vahingonkorvauslain 7 luvun 1 §. Lainkohtien mukaan sopimus työntekijän vahingoksi on lähtökohtaisesti mitätön. Ks. myös KKO 2007:50 ja KKO 2007:69.

14 Ex arg. KKO 2007:50.

15 Ex arg. KKO 1984 I 1 ja KKO 1995:86.

Sopimukseen tulee sisällyttää varsinainen sopimuksen velvoittava sisältö riittävän selkeästi jaoteltuna. Kummankin sopijapuolen oikeudet ja velvollisuudet kirjataan sopimukseen.

Sopimus tulee päivätä ja asianmukaisesti allekirjoittaa. Mikäli kirjallista sopimusta on edellyttänyt suullinen yhteisymmärrys, on varsinaisen sopimuksen syntyhetken kirjaaminen sopimuksen osaksi usein hyödyllistä. Työnantajan puolesta sopimuksen tulee allekirjoittaa siihen oikeutettu henkilö. Siltä osin kuin sopimuksessa viitataan osapuolten välillä asiamiesten välityksin käytyihin neuvotteluihin, voidaan asiamiesten allekirjoituksilla vahvistaa sopimuksen viittaus neuvotteluihin.

Mitä enemmän asioita sopimuksessa on sovittu, sitä useampi liite sopimukseen on liitettävä. Liiteasiakirjoilla voi olla huomattava merkitys sopimuksesta mahdollisesti syntyvässä riidassa sekä sopimuksen tarkoittaman työntekijälle maksettavan taloudellisen etuuden jakamisessa työttömyysturvalainsäädännön vaatimin tavoin.

9. Sopimuksen substanssista

Työsuhteen päättämissopimuksen tekemisen keskeinen motiivi on välttää vastaiset erimielisyydet. Siksi on tärkeää, että sopimukseen tulee kirjatuksi kaikki yksittäiseen työsuhteeseen mahdollisesti liittyvät erimielisyyksien aiheet. Tyypillisessä päättämissopimuksessa sovitaan mm. seuraavista asioista[16]:

a) Työsuhteen päättämisperusteesta sopiminen

Työsuhteen päättymisen peruste on syytä mainita sopimuksessa. Yksipuoliseen perusteeseen eli irtisanomiseen liittyvän menettelyn ja perusteen laillisuuden voi sopimuksessa nimenomaisesti hyväksyä. Työsuhteen päättyessä yhteiseen sopimukseen, tulee tämä mainita, koska sekin vaikuttaa työntekijän oikeuteen saada työttömyyskorvausta.

b) Työsuhteen päättymisajankohdasta sopiminen

Osapuolet voivat sopia irtisanomisajan pituudesta ja sen myötä työsuhteen päättymisajankohdasta. Useimmiten noudatetaan työsopimuksen tai työsopimuslain mukaista irtisanomisaikaa. On myös mahdollista sopia työsuhteen päättymisestä ilman irtisanomisaikaa. Tällöin on syytä ottaa erityisesti huomioon työttömyysturvalainsäädännön vaikutukset työntekijän asemaan etuuden saajana. Päättymisajankohdan siirtyessä tavanomaista kauemmaksi, tulee ottaa huomioon riski tulkinnasta määräaikaiseksi työsopimukseksi ja sen hyväksyttävyyden riitautumisesta.

---

16 Ks. sopimuksen substanssiasioista laajemmin Moilanen s. 161–197.

c) Työn tekemisestä sopiminen

Mikäli päättämissopimus tehdään työsuhteen yhä jatkuessa, on sovittava työntekijän työntekovelvollisuudesta työsuhteen päättymiseen asti. On melko tavallista, että työntekijä vapautetaan työntekovelvollisuudesta irtisanomisajaksi. Tällöin on syytä sopia myös siitä, onko työntekijä oikeutettu tekemään muuta työtä irtisanomisaikanaan tai onko hän oikeutettu siirtymään esimerkiksi kilpailevan työnantajan palvelukseen. Ilman tällaista sopimusta työntekijän lojaalisuusvelvollisuus estää häntä siirtymästä toiseen työsuhteeseen kilpailijan palveluksessa.

d) Työntekijän saatavista sopiminen

Työntekijälle useimmiten tärkein päättämissopimuksessa oleva seikka koskee hänen työnantajaltaan saamaa taloudellista korvausta. Työntekijälle tulee työsuhteen päättyessä maksaa kaikki hänen saatavansa työsuhteensa ajalta. Ns. lopputilin yhteydessä maksetaan tyypillisesti irtisanomisajan palkan lisäksi vuosilomakorvaus, mahdollinen lomaraha, maksamattomat yli- ja lisätyökorvaukset sekä myös mahdolliseen työehtosopimukseen perustuvat korvaukset. Taloudellista suoritusvelvollisuutta koskeviin sopimuskohtiin on syytä sisällyttää työttömyysturvan yhteensovittamis- ja jaksotusnormien oikean laskemisen varmistamiseksi eri lajisten korvausten huolellisen jaottelun lisäksi suorituksen eräpäivä.

e) Vahingonkorvauksesta sopiminen

Etenkin sellaisissa päättämissopimuksissa, joiden taustalla on riita työnantajan työsopimuksen irtisanomisen laillisuudesta, sovitaan yleisesti jokin työntekijälle maksettava korvaus. Työnantajan kannalta korvauksen määrä arvioidaan usein kokonaissummana, joka käsittää kertakaikkisen korvauksen työsuhteen päättämisen johdosta. Korvaus voi käsittää erilaisia työoikeudellisia vahingonkorvauksia ja / tai hyvityksiä, myös useita korvausperusteita samanaikaisesti[17]. Työntekijän kannalta sopimuksen mukaisen korvauksen eritteleminen ja muodostuminen puolestaan vaikuttaa hänen oikeuteensa saada työttömyyskorvausta ja muita etuuksia. Nämä usein vastakkaiset intressit tulee päättämissopimuksessa totuudenmukaisesti eritellä työsopimuslain 12 luvun 3 §:n pakottavan säännön nojalla. Erittelyn perusteella työnantaja on usein velvollinen suorittamaan osan korvauksesta työttömyysvakuutusrahastolle tai kansaneläkelaitokselle, mikä vähentää työntekijälle maksettavaa rahamäärää.

Käytännön sopimustoiminnassa lain vaatima erittely on usein jossain määrin keinotekoista ja hankalaa. Lainkohdan 2 momentti säätää edellytyksistä, joiden valli-

[17] Esimerkiksi sovitaan korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä sekä tasa-arvolain ja / tai yhdenvertaisuuslain mukaisesta hyvityksestä.

tessa työntekijälle maksettavasta korvauksesta tehtävää vähennystä voidaan kohtuullistaa pienemmäksi tai poistaa vähennys jopa kokonaan. Työntekijän eduksi on tärkeää, että tältä osin päättämissopimuksen teksti on mahdollisimman selkeä ja totuudenmukainen.

Työnantaja ei ole oikeutettu sopimaan tosiasioita vastaamattomista korvausperusteista, joilla tavoitellaan työntekijälle parempia sosiaalietuuksia. Vakavimmillaan tällainen menettely voi johtaa rikosseuraamuksiin.

Mikäli sopimus vahingonkorvauksesta jätetään tuomioistuimen vahvistettavaksi riita-oikeudenkäynnin sovintona, on tuomioistuimen OK 20 luvun 3 §:stä johdettavan periaatteen mukaisesti arvioitava sopimuksessa mahdollisesti sovitun kohtuullistamisen hyväksyttävyys. Tehtävä on haastava eikä oikeuskäytäntöä liene olemassa tapauksista, joissa tuomioistuin olisi selkeästi poikennut asianosaisten keskenään sopimasta.

f) Muusta taloudellisesta etuudesta sopiminen

Muita päättämissopimuksessa tavanomaisesti sovittavia työntekijälle suoritettavia taloudellisia etuuksia ovat mm. eläke- ja henkivakuutukset, optiot, bonukset, tantieemit sekä koulutuskustannusten korvaaminen

g) Kilpailu- ja / tai rekrytointikiellosta sopiminen

Päättämissopimuksessa voidaan pysyttää voimassa työsopimuksessa sovittu kilpailukielto. Usein kilpailukieltoa kuitenkin työntekijän hyväksi lievennetään tai se poistetaan sopimuksella kokonaan sitä vastaan, että työntekijä sitoutuu olemaan houkuttelematta työnantajan muita työntekijöitä mukaansa tai uuden työnantajansa palvelukseen.

h) Liike- ja ammattisalaisuudesta sopiminen

Työnantajan kannalta on usein tärkeää sopia, että työsopimuslain mukainen liike- ja ammattisalaisuuksien suoja säilyy entisellään myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Ilman tällaista sopimusta jäljelle jää sopimuksen ulkopuolinen rikosoikeudellinen suoja liike- ja ammattisalaisuuksien luovuttamista vastaan. Työnantajan kannalta sopimusperusteinen suoja on kattavampi mm. sen vuoksi, että sen perusteella oikeudenloukkaukselta ei edellytetä rikosoikeudellista tahallisuutta.

i) Yksityisyyden suojaan liittyvät seikat

Työntekijälle tärkeitä yksityisyyden suojaan liittyviä asioita ovat erityisesti sähköpostiosoite ja matkapuhelinnumero. Niistä voidaan sopia eri tavoin ja matkapuhelin-

numeron liittymä voidaan myös siirtää työntekijälle. Sähköpostin osalta sovitaan usein lyhytaikaisesta jaksosta, jonka kuluessa työnantajalle kuuluva viestiliikenne siirretään sovittua mekanismia käyttäen työnantajalle, jonka jälkeen sähköpostiosoite lakkautetaan.

j) Muita sovittavia asioita

Päättämissopimuksissa kannattaa tai voidaan sopia lukuisista muistakin työsuhteiden erilaisuuden vuoksi toisistaan suuresti poikkeavista asioista. Hyvin usein työntekijälle on tärkeää saada työsuhteestaan asianmukainen työtodistus. Työtodistuksen sisällöstäkin voidaan päättämissopimuksessa sopia, mutta työtodistuksen sisällöllä ei tule käydä kauppaa. Esimerkkeinä muista sopimukseen otettavista mahdollisista seikoista mainittakoon:

- Outplacement- eli uudelleensijoituspalvelut
- Työntekijällä olevan ns. hiljaisen tiedon siirtäminen työnantajalle
- Työnantajan omaisuuden käyttö / palauttaminen / lunastaminen
- Lojaalisuusvelvollisuuden jatkaminen myös työsuhteen jälkeen
- Immateriaalioikeudet
- Tiedottaminen ja yhteystietojen ilmoittaminen
- Osapuolille syntyneiden kustannusten korvaaminen
- Riidanratkaisu

10. Sopimuksen tulkinnasta

Työsuhteen päättämistä koskevan sopimuksen tulkinta suoritetaan lähtökohtaisesti yleisten sopimusoikeudellisten tulkintasääntöjen mukaisella tavalla. Tapauksesta riippuen myös työoikeudellisia periaatteita voidaan joutua tulkintatilanteessa soveltamaan. Tavallisesti tulkintaan joudutaan työntekijän riitauttaessa päättämissopimuksen tai sen jonkin ehdon pätevyyden. Työnantajan kannalta riskiä tulkinnan perusteella suoritettavia muutoksia vastaan voidaan pienentää huolehtimalla koko päättämissopimuksen syntymisen asiallisuudesta ja tässä yhteydessä esimerkiksi sopimusehtojen yhteisellä laatimisella työntekijän kanssa, riittävän harkinta-ajan varaamisella sekä soveltamalla yleisen käytännön mukaisia korvausmääriä sekä pidättymällä käyttämästä yllättäviä tai ankaria ehtoja.[18]

[18] Ks. sopimuksen tulkinnasta laajemmin Moilanen s. 42–48.

Keskeisiä päättämissopimusta koskevia tulkintaperiaatteita ovat mm. seuraavat:

- Sopijapuolten tahdon ja tarkoituksen mukainen tulkinta
- Sanamuodon mukainen tulkinta
- Yhteisen käsityksen mukainen tulkinta / falsa demonstratio non nocet
- Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun periaate
- Työntekijän suojelun periaate (ei sovellu, jos sopimus tehty työsuhteen päätyttyä)
- Epäselvyyssääntö eli tulkinta laatijan vahingoksi
- Lojaliteetti- ja kohtuusperiaatteet

11. Johtopäätöksiä

Työsuhteen päättämissopimukset ovat käytännön oikeuselämässä yleisiä ja niihin liittyy niin työoikeudellisesti kuin yleisen sopimus- ja velvoiteoikeuden kannalta avoimia oikeudellisia kysymyksiä. Sen vuoksi on olemassa selvä tarve tällaisten sopimusten tarkemmalle oikeudelliselle analyysille, jossa eri sopijapuolten luonnollisia intressejä punnitaan toisaalta vastakkain ja toisaalta yleisen sopimusoikeuden kannalta.

Erittäin kiinnostavana käytännöllisenä kysymyksenä pidän sitä, millä tavalla työntekijälle annettavan sinänsä lähtökohtaisesti itsestään selvän suojelutarpeen luonne muuttuu siinä tilanteessa, kun työsuhde on päättymässä. Murtuuko työntekijän indispositiiviseen työlainsäädäntöön perustuva yleisesti hyväksytty oikeussuojan tarve vasta työsuhteen päättymishetkellä vai muodostuuko työsuhteen päättymisen edelle eräänlainen harmaa vyöhyke, jonka sisällä perinteisen jyrkät työoikeudelliset sopimusperiaatteet väistyvät yleisen sopimusoikeuden ja -vapauden tieltä?

Oma kantani on, että modernin työoikeuden tulkintojen ei tule olla musta-valkoista ilman riittäviä perusteita, vaan dynaamisempaa, minkä vuoksi yleisen sopimusoikeuden tulee saada kasvava asema myös työoikeuden saralla[19].

Lähteet

Kaisko, Anu – Kiiras, Ari: Työsuhteen päättämissopimukset – työnantajan ja työntekijän näkökulmasta. Kurssimateriaali. Helsingin seudun kauppakamari 16.10.2008.

Moilanen, Juha-Matti: Sopimukset työsuhteen päättyessä. Helsinki 2005.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2008.

Uoti, Petteri: Työsuhteen päättämistä koskevat sopimukset. Kurssimateriaali. Lakimiesliiton Koulutus 11.–12.3.2008.

Uoti, Petteri: Uutta työoikeudellista oikeuskäytäntöä. Kurssimateriaali. Talentum Työoikeuspäivä 13.5.2008.

[19] Olen esimerkiksi samaa mieltä kuin korkeimman oikeuden vähemmistö tapauksissa KKO 2007:50 ja KKO 2007:69.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus
KKO 1984 I 1
KKO 1995:86
KKO 2007:50
KKO 2007:69

Työtuomioistuin
TT 2006-28
TT 2008-41

Airi Jousila

Yksityisoikeudelliset vaatimukset työrikoksia koskevassa oikeudenkäynnissä

1. Johdanto

Esityksessä tarkastellaan yksityisoikeudellisen vaatimuksen esittämiseen liittyviä eräitä ongelmia ja kysymyksiä työrikosoikeudenkäynnin yhteydessä. Aihe on rajattu työsuhteisiin ja tarkastelun kohteena ovat työrikoksista työturvallisuusrikokset ja työsyrjintärikokset.

Esitys rakentuu aluksi muutamaan yleiseen aihealueeseen ja tämän jälkeen yksityiskohtaisemmin työrikosoikeudenkäynteihin.

2. Yleistä

2.1. Yksityisoikeudellinen korvausvaatimus rikosprosessissa /adheesioperiaate

2.1.1. Säädöspohja

> Oikeudenkäynnistä rikosasioissa annetun lain (ROL) 3:1:n mukaan syyteasian yhteydessä voidaan ajaa syytteessä tarkoitetusta rikoksesta johtuvaa yksityisoikeudellista vaatimusta. Jos sellaista ajetaan erikseen, noudatetaan, mitä oikeudenkäynnistä riita-asioissa säädetään.
>
> Aiemmin voimassa olleen oikeudenkäymiskaaren (OK) 14:8:n mukaan rikokseen perustuva yksityisoikeudellinen vaatimus saadaan esittää samassa yhteydessä kun rikoksen johdosta vaaditaan rangaistusta tai menettämisseuraamusta. Jos sellaista yksityisoikeudellista vaatimusta koskevaa kannetta ajetaan erikseen, noudatetaan, mitä oikeudenkäynnistä riita-asioissa on säädetty.

2.1.2. Historiallinen katsaus rikosprosessin yhteydessä esitettävän korvausvaatimuksen kehittymiseen

Ennen sanotun OK 14 luvun muutosta käytännön ja oikeustieteen muovaaman säännön mukaan kaikki rikokseen välittömästi perustuvat vaateet oli aina toteutettava

rikosprosessiteitse, myös siis vahingonkorvausvaatimukset. Yksityisoikeudellinen vahingonkorvausvaade oli siis yksinäänkin käsiteltävä rikosprosessuaalisessa järjestyksessä.[1]

Mainittu sääntö muutettiin liittämällä OK 14 lukuun neljä uutta pykälää (OK 14:8–11). Rikoksen perustuvaa yksityisoikeudellista vaatimusta koskeva kanne oli uudistuksen jälkeen erikseen ajettuna käsiteltävä riita-asiain oikeudenkäyntijärjestyksessä.[2]

Rikosprosessiuudistuksen (vuonna 1993) yhteydessä mainitut 14 luvun säännökset on siirretty uuteen ROL 3 lukuun. Samalla säännöksiä on täydennetty ja soveltamisalaa pyritty selkeyttämään lain perusteluilla.[3]

2.1.3. Adheesioperiaate

Siviili- ja rikosasioiden välisistä eroista johtuen prosessioikeudessa noudatetaan separaatio- eli erillisyysperiaatetta. Eri prosessilajeihin kuuluvia asioita ei käsitellä samassa oikeudenkäynnissä.[4] Tietyissä tapauksissa noudatetaan kuitenkin adheesio- eli liitännäisperiaatetta, joka mahdollistaa eri prosessilajeihin kuuluvien vaatimusten käsittelyn samassa oikeudenkäyntitilaisuudessa. Sanotun periaatteen mukaan pääasian käsittelyjärjestys määrää sivuvaateitten käsittelyjärjestyksen.[5] Pääasian yhteydessä voidaan siten käsitellä sivuvaateita, jotka itsenäisinä juttuina kuuluisivat eri prosessilajin piiriin. Rikosprosessiin sovellettuna adheesioperiaate sisältää sen, että siinä oikeudenkäynnissä, jossa tapahtuneen rikoksen johdosta esitetään rangaistusvaatimus, voidaan esittää myös kaikki muut samaan rikolliseen tekoon perustuvat tai siitä johtuvat vaatimukset.[6]

ROL 3:1:n mukaan syyteasian yhteydessä esitettävän yksityisoikeudellisen vaatimuksen tulee johtua rikoksesta. Aiemmin voimassa olleessa OK 14:8:ssä oli käytetty ilmaisua ”rikokseen perustuvasta”. Uudella ilmaisulla ei ole kuitenkaan tarkoitettu muuttaa lainkohdan sisällöllistä tulkintaa aikaisemmasta.[7]

Syytteen yhteydessä esitetyn yksityisoikeudellisen vaatimuksen tulee lähtökohtaisesti nojautua syytteessä esitettyyn tapahtumainkulkuun. Syytteen ja yksityisoikeudellisen vaatimuksen perustana tulisi olla yhteinen tosiseikasto eli syytteen teonkuvaus. Tietyt lisäykset ja poikkeamat teonkuvaukseen kuitenkin sallitaan, jos syytteen teonkuvaus sisältyy ainakin osana yksioikeudellisen vaatimuksen oikeustosiseikkoihin tai jos kyseessä muuten on sama rikos. Näin myös silloin, kun vahinkoon johtanut tapahtu-

1 HE 12/1971 vp s. 12, Tirkkonen s. 71, Aalto s. 44 ja Halila I s. 465.
2 HE 12/1971 vp s. 2 ja Halila I s. 466.
3 Jokela s. 259.
4 Aalto s. 244, Tirkkonen s. 69 ja Vuorenpää s. 142.
5 Aalto s. 43, Tirkkonen s. 70 ja Vuorenpää s. 142.
6 Jokela s. 259.
7 HE 82/1995 vp s. 52 ja Jokela s. 261.

mainkulku on saanut alkunsa rikollisesta teosta edellyttäen, että vahingon ja teon välillä on jonkinasteinen kausaaliyhteys.[8]

Lappalainen on tarkastellut kysymystä rikokseen perustuvan vaatimuksen sisällöstä varsin yksityiskohtaisesti. Keskeisenä ongelmana kysymystä lähestyttäessä on se, kuinka paljon korvausvaatimuksen pohjana oleva tosiseikasto saa poiketa syytteen teonkuvauksesta, jotta voidaan puhua vielä rikokseen perustuvasta korvausvaatimuksesta. Tosiseikastot voivat poiketa kumulatiivisesti eli siten, että korvausvaatimuksen perustava oikeustosiseikasto on rikostunnusmerkistöä laajempi tai alternatiivisesti eli siten, että osa syytteen menestymisen kannalta merkittävistä faktoista on vaihtunut siviilivaatimusta tukeviin oikeustosiseikkoihin.[9] Toinen kysymys on se, kuinka suuri poikkeama voi olla ja missä vaiheessa ollaan siirrytty jo toiseen tapahtumainkulkuun. Lappalainen on arvioinut, että mikäli syytteessä esitetty tapahtumainkulku on mukana korvausvaatimuksen perusteeksi esitetyssä tosiseikastossa, rajan etsiminen voi olla arveluttavaa.[10]

Korkeimman oikeuden vuodelta 2005 olevassa ratkaisussa (KKO 2005:19) on sivuttu tätä ongelmaa. Korkein oikeus hyväksyi sanotussa ratkaisussa näkemyksen siitä, että korvausvaatimuksessa esitettyjen seikkojen ei täydy olla identtisiä syytteen teonkuvauksessa esitettyihin seikkoihin nähden. Adheesioprosessin tunnusmerkistöön liittyviä edellytyksiä ”rikoksesta johtuva” on tulkittava rikosprosessin syytesidonnaisuusoppia lievemmin.[11]

2.1.4. Vaatimus kohdistetaan kolmanteen henkilöön/passiivinen kumulaatio

Syytteen yhteydessä voidaan käsitellä myös sellainen rikoksesta johtuva yksityisoikeudellinen vaatimus, joka on kohdistettu muuhun kuin syytettyyn. Lain esitöissä on esimerkkinä tästä mainittu työnantajaan isännänvastuun perusteella kohdistettu korvausvaatimus työntekijän väitetyllä rikoksella aiheuttamasta vahingosta.[12]

Lappalainen on väitöskirjassaan tästä ns. passiivisen kumulaation tilanteesta tuonut esiin, että aiemmin siihen oli suhtauduttu torjuvammin. Kehitys on kuitenkin johtanut siihen, että syytejutussa voidaan tutkia se, onko kolmas henkilö puhtaasti vahingonkorvausoikeudellisten normien mukaan saatettavissa korvausvelvolliseksi syytetyn aiheuttamasta vahingosta. Nykyinen soveltamisalaltaan laaja adheesioprosessi on nähtävissä myös osana laajempaa kehitystä, jolle on tunnusomaista oikeudenkäyntimenettelyn muuttuminen jatkuvasti joustavampaan suuntaan.[13]

---

8 Jokela s. 261.
9 Vuorenpää s. 153 ja Lappalainen s. 105.
10 Lappalainen s. 107.
11 Pölönen s. 145.
12 HE 82/1995 vp s. 53 ja Jokela s. 262.
13 Lappalainen s. 127.

2.2. Isännänvastuu

Aikaisemmin noudatettiin periaatetta, jonka mukaan työnantaja vastasi alaisensa aiheuttamasta vahingosta, jos hänen itsensä viaksi jäi tuottamus palveluksessaan olevan henkilön valitsemisesta, opastamisesta tai valvonnasta.[14]

Vahingonkorvauslakia (1973) säädettäessä isännänvastuun laajentamista perusteltiin ennen kaikkea vahingonkärsijän korvaussuojan parantamisella, minkä tarkoituksen hengessä esitettiin, että isännänvastuusäännöstä tuli tulkita pikemminkin väljästi kuin suppeasti. Työnantajan itsenäisen tuottamuksen vaatimuksesta luovuttiin kaikkien työntekijäryhmien kohdalla. Työntekijän tuottamus tulee lain mukaan suoraan työnantajan vastattavaksi tämän toiminnasta riippumatta. Tältä kannalta työnantajalla on ankara vastuu työntekijän aiheuttamasta vahingosta.[15]

VahL 3:1:n nojalla työnantaja on vastuussa vahingosta, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa. Isännänvastuuta koskeva säännös ei kuitenkaan poista työntekijän omaa vastuuta. Työntekijä vastaa sivulliselle aiheuttamastaan vahingosta VahL 4:1:ssä säädetyllä tavalla. Työntekijän ja työnantajan korvausvastuu on yhteisvastuuta. Työntekijän työssä sivulliselle aiheuttamien vahinkojen korvaamisesta vastuussa ovat siis sekä työnantaja että työntekijä. VahL 6:2:n kanavointisäännöksen mukaan työnantajalla on kuitenkin ensisijainen vastuu: vahingon kärsineen on kohdistettava korvausvaatimuksensa ensisijassa työnantajaan. Kanavointisäännös tulee sovellettavaksi tilanteessa, jossa työntekijä on vastuussa VahL 4:1.1:n nojalla. Jos työntekijä on aiheuttanut vahingon tahallaan, ei kanavointisäännös tule sovellettavaksi. Työntekijän korvausvastuu määräytyy silloin säännöksen 2 momentin mukaan.[16] Työnantajan ensisijainen vastuu väistyy siis silloin, kun työntekijä on aiheuttanut vahingot tahallisella teolla. Nämä korvaukset voidaan vaatia suoraan työntekijältä.[17] Kanavointi ei tule kysymykseen myöskään silloin, kun työntekijä on lievällä tuottamuksellaan aiheuttanut vahingon. Työntekijä ei ole tässä tapauksessa lainkaan korvausvelvollinen eikä yhteisvastuuta synny.

Kanavointisäännös merkitsee, että vahinkoa kärsinyt voi kääntyä työntekijän puoleen vasta sitten, kun työnantajalta ei saada perityksi korvausta maksukyvyttömyyden tai muun syyn vuoksi.[18] Kanavointisäännös vaikuttaa siis siten, että tuomiota ei voida saada, jos korvausta vaaditaan vain työntekijältä. Jos korvausvaatimus kohdistetaan samanaikaisesti sekä työnantajaan että työntekijään, ratkaistaan myös työntekijään kohdistettu kanne. Tuomiossa kuitenkin määrätään, ettei korvausta voida periä työntekijältä ennen kuin on näytetty, ettei sitä saada työnantajalta perityksi.

---

14 Hemmo I s. 112.
15 Hemmo I s. 113 ja Tiitinen – Kröger s. 521.
16 Saarnilehto s. 122.
17 Hemmo II s. 60, Saarinen s. 907 ja Tiitinen – Kröger s. 521.
18 Saarnilehto s. 123.

KKO 1981 II 76: Yhtiön työnjohtajaa vastaan ajetussa rikosjutussa, johon myös yhtiö työnantajana oli haastettu vastaajaksi, edellinen oli tuomittu rangaistukseen yksin teoin tehdyistä työturvallisuuslain säännösten rikkomisesta ja ruumiinvamman tuottamuksesta. Tuomitessaan yhtiön työnantajana suorittamaan vammautuneelle työntekijälle vahingonkorvausta HO oli hylännyt työnjohtajaan kohdistetun korvausvaatimuksen ennenaikaisena. KKO velvoitti työnjohtajan korvaamaan vammautuneen vahingosta kohtuulliseksi harkitun määrän siinä tapauksessa, ettei työnantajan maksettavaksi tuomittuja korvauksia saataisi perityksi.

Jos siis kyse on ”tavallisesta” tuottamuksesta, työntekijä velvoitetaan korvaamaan määrä, joka harkitaan kohtuulliseksi vahingon suuruus, teon laatu ja muut olosuhteet huomioon ottaen. Työntekijän vastuuta on yleensä kohtuuden mukaan soviteltu.[19]

Työnantaja ja työntekijä vastaavat kuitenkin yhteisvastuullisesti vahingon kärsineen oikeudenkäyntikuluista oikeudenkäymiskaaren säännösten mukaisesti.[20]

2.3. Kolmannen tahon kuulemisvelvollisuus/haastaminen oikeudenkäyntiin

VahL 7:5:n mukaan vahingonkorvauslain 3 tai 4 luvussa tarkoitettua korvauskannetta käsiteltäessä on sille, jonka vastuu vahingosta määräytyy mainittujen lukujen säännösten mukaan, mutta jota ei ole haastettu vastaajaksi juttuun, varattava tilaisuus tulla kuulluksi asiassa.

Lakivaliokunnan mietinnössä on VahL 6:2:n yhteydessä tuotu esiin säännöksen tarkoitus eli korvauksen hakeminen ensisijaisesti työnantajalta. Valiokunnan lausuman mukaan VahL 6:2:stä on yleisten prosessioikeudellisten periaatteiden mukaan seurauksena, ettei työntekijää vastaan voida tehdä mainituilla perusteilla korvausvaatimusta haastamatta työnantajaa tai muuta korvauksesta vastuussa olevaa asiaan vastaajaksi. Mikäli vasta oikeudenkäynnin aikana kävisi ilmi, ettei vahinko ole tahallisesti aiheutettu, olisi korvauksesta vastaava työnantaja tällöinkin haastettava vastaajaksi ennen asian ratkaisemista. VahL 7:5:n kuulemissäännöksen tarkistamista muutos ei ollut edellyttänyt.[21]

Halila on kirjoituksessaan tuonut esiin, että mainittu VahL 7:5:n ”varausnormi” perustuu ilmeisesti siihen, että korvauskanteen ratkaisulla on huomattava merkitys tietylle korvausvastuuseen ehkä joutuvalle taholle. Asiassa annettavan tuomion oikeusvoima ei kuitenkaan heihin ulotu, mikäli heitä ei ole haastettu vastaajiksi. Varaussäännös on Halilan käsityksen mukaan säädetty asiassa annettavan tuomion todistus- ja muiden sivuvaikutusten vuoksi.[22] Halilan käsityksen mukaan kuultavaksi kutsutulla ei ole myöskään itsenäistä oikeutta muutoksenhakuun.[23]

---

19 Saloheimo s. 204.
20 Saarnilehto s. 125.
21 LaVM 5/1974 vp s. 4.
22 Halila II s. 262.
23 Halila II s. 264.

Lappalainen on samaan aiheeseen liittyen väitöskirjassaan katsonut, että mikäli kanne kohdistetaan yksin työntekijään, työntekijää ei voida tuomita maksamaan korvausta, ellei kantaja näytä, ettei korvausta voida saada vahingosta vastuussa olevalta työnantajalta. Korkeimman oikeuden käytännön ja lain esitöiden nojalla Lappalainen on päätynyt siihen, että kanavoinnin tullessa sovellettavaksi vahingon kärsineen olisi haettava tuomio ensisijaisesti työnantajaa vastaan tai samalla kertaa sekä työnantajaa ja työntekijää vastaan.[24]

Oikeudenkäynnistä rikosasioissa annetun lain esitöissä on puolestaan tuotu esiin, että silloin kun rikoksesta johtuva yksityisoikeudellinen vaatimus kohdistetaan johonkin muuhun kuin rikosasian vastaajaan, asia on siltä osin saatettava vireille toimittamalla tuomioistuimeen haastehakemus.[25]

2.4. Yleistä vahingonkorvausvelvollisuudesta työsuhteessa

TSL 12:1:ssä on yleissäännös työsuhteessa aiheutetun vahingon korvaamisesta. Työnantajan vastuu työsuhteeseen liittyvän velvoitteen rikkomisesta määräytyy TSL 12:1.1:n mukaan ja työntekijän vastuu TSL 12:1.3:n mukaan.

Vahingonkorvauslaki on sopimussuhteesta riippumatonta vahingonkorvausta sääntelevä yleislaki. Työsopimuslain yleistä vahingonkorvausvelvollisuutta koskevat säännökset syrjäyttävät erityislain säännöksinä vahingonkorvauslain säännökset.[26]

TSL 12:1.1:n mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Vastaavasti TSL 12:1.3:n mukaan työntekijä, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia, on velvollinen korvaamaan työnantajalle aiheuttamansa vahingon.

Työsuhteessa aiheutettujen vahinkojen korvausvastuu ei kuitenkaan määräydy yksinomaan työsopimuslain säännösten mukaan. Työntekijän korvausvastuu työnantajalleen on rajoitettu säätämällä, että vahinko tulee korvattavaksi VahL 4:1:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.[27] Työnantajan vastuu työntekijän muille kuin työnantajalle aiheuttamista vahingoista määräytyy VahL 3 luvun isännänvastuuta koskevien säännösten mukaan siltä osin kuin on kysymys vahingon aiheuttamisesta muulle kuin työnantajan sopimuskumppanille. Työnantajan ja työntekijän keskinäisen vastuun kanavoinnista säädetään vahingonkorvauslaissa.[28]

Työsuhteen osapuolten välisessä vahingonkorvausvastuussa korvaustilanteet voidaan jakaa kolmeen ryhmään, joita koskevat säännökset poikkeavat eräiltä osin toisis-

---

24 Lappalainen s. 521.
25 HE 82/1995 vp s. 53 ja 60.
26 Tiitinen – Kröger s. 511.
27 Kairinen ym. s. 681.
28 Tiitinen – Kröger s. 511.

taan.[29] Jaottelu voidaan tehdä seuraavasti: työnantajan aiheuttama vahinko työntekijälle, työntekijän aiheuttama vahinko työnantajalle, työntekijän aiheuttama vahinko työnantajan sopimuskumppanille ja muulle sivulliselle.[30]

Työrikoksia koskevien juttujen yhteydessä käsiteltävissä vahingonkorvausvaatimuksissa on keskeisesti kysymys kolmannen ryhmän vahingonkorvausvaatimuksista eli työntekijän sivulliselle aiheuttamasta vahingosta, esim. työtoverille. Mikäli toinen työntekijä aiheuttaa toiselle työntekijälle vahinkoa, ei kysymys ole pääsääntöisesti työnantajan ja vahingonkärsijän välisestä sopimusvastuusta, vaan tällöin tulee sovellettavaksi isännänvastuuta koskeva VahL 3:1:n säännös, jonka nojalla määräytyy työntekijän virheellä tai laiminlyönnillä työssä aiheuttaman vahingon korvaaminen. Tällaisessa tilanteessa korvausvastuussa ovat sekä vahingon aiheuttanut työntekijä että työnantaja.[31]

Työsopimuslain 12 luvun vahingon korvaamista koskevat säännökset jakautuvat puolestaan edellä selostettuun yleiseen vahingonkorvaukseen ja työsuhteen perusteettomasta päättämisestä määrättävään korvaukseen, josta säädetään TSL 12:2:ssä. Rajanveto TSL 12:1 ja TSL 12:2:n välillä tehdään sillä perusteella, onko vahinko aiheutunut työsuhteen ennenaikaisesta päättämisestä.[32] TSL 12:2:n korvaus sisältää korvausta työntekijälle syntyneestä aineellisesta ja aineettomasta vahingosta. Aineeton vahinko syntyy työntekijän henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta, jonka työsopimuksen perusteeton päättäminen aiheuttaa. Korvauksen lisäksi ei voida määrätä suoritettavaksi yleistä vahingonkorvausta TSL 12:1:n eikä vahingonkorvauslain nojalla.[33] Sanottua korvausta on luonnehdittu oikeuskirjallisuudessa myös siten, että kyse ei ole vahingonkorvauksesta.[34]

3. Syrjinnän yksityisoikeudellisista seuraamuksista

3.1. Vahingonkorvausvaatimukset

Työsyrjinnän kohteeksi joutuneella henkilöllä on VahL 5:6 nojalla oikeus korvaukseen syrjintärikoksen aiheuttamasta henkisestä kärsimyksestä. Oikeus korvaukseen on sillä, jota rangaistavaksi säädetyllä teolla syrjitty. Syrjinnällä tarkoitetaan vahingonkorvauslain esitöiden mukaan ihmisten yhdenvertaisuuteen kohdistuvia loukkauksia eli ihmisten asettamista ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, terveydentilan tai uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliitti-

[29] Kairinen ym. s. 682 ja Tiitinen – Kröger s. 512.
[30] Tiitinen – Kröger s. 512.
[31] Saarinen s. 894.
[32] Tiitinen – Kröger s. 493.
[33] Tiitinen – Kröger s. 494.
[34] Kairinen ym. s. 682.

sen tai ammatillisen toiminnan tai muuhun niihin rinnastettavan seikan perusteella. Kärsimyksen korvattavuuden edellytyksenä on loukkaavan teon rangaistavuus. Hallituksen esityksessä on viitattu yhtenä sovellettavana säännöksenä rikoslain 47 luvun työsyrjintä.[35] Syrjintä voi joissakin tapauksissa johtaa myös henkilövahinkoon, kuten sairastumiseen ja ahdistuneisuuteen. Henkilövahingolla tarkoitetaan sellaista fyysisen tai psyykkisen terveydentilan häiriötä, joka on lääketieteellisin keinoin todettavissa.[36] Säännökset hyvityksen suorittamisesta syrjinnän johdosta eivät estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain tai muun lain nojalla.[37]

3.2. Tasa-arvolain mukainen hyvitys

Tasa-arvolain 11 §:n 1 momentin mukaan se, joka on rikkonut 8 tai 8a-8d §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä.

Tasa-arvolain rahallisen seuraamuksen tarkoitus on korvata ennen muuta syrjinnän aiheuttamaa esimerkiksi loukkauksena, kärsimyksenä, nöyryytyksenä tai harmina koettua ns. aineetonta vahinkoa.[38] Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä loukataan aina syrjittyä naisena tai miehenä.[39] Hyvityksen tuomitseminen ei edellytä taloudellista vahinkoa.[40]

Hyvitys ei ole luonteeltaan vahingonkorvausta eikä hyvityksen määrääminen edellytä rikkojan tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta. Hyvitysvastuun perusteeksi ei siten edellytetä, että teko olisi luettava syrjintäkieltoa rikkoneen viaksi henkilökohtaisesti moitittavana menettelynä.[41] Mahdollinen aineellinen vahinko, esim. ansionmenetys, korvataan joko vahingonkorvauslain nojalla rikkomusvastuuseen perustuvana tai TSL 12:1 vahingonkorvaussäännöksen nojalla sopimusperusteisena vastuuna. Hyvitysseuraamus ei sijoitu selkeästi kumpaakaan ryhmään.[42]

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan se, joka on rikkonut lain syrjintäkieltoja, on velvollinen hyvityksen maksamiseen. Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta esim. työnantajan edustajaa, joka on tehnyt syrjivän ratkaisun. Hyvitys on sanktio, joka ei rangaistuksen tavoin kohdistu rikkojaan henkilökohtaisesti. Työntekijän sopimuskumppanina työnantaja on vastuussa syrjinnän käsittävästä sopimusrikkomuksesta, vaikka teon olisikin tehnyt työnantajan edustaja. Hyvitysvastuun perusteeksi riittää jopa nk. anonyymi tuottamus. Hyvitystä ei voida vaatia edes toissijaisesti syrjintäkiellon rikkomiseen syyllistyneeltä työnantajan edustajalta.[43]

---

35 HE 167/2003 vp s. 57 ja Koskinen ym. s. 247.
36 HE 167/2003 vp s. 29.
37 Ahtela ym. s. 363 ja Koskinen ym. s. 288.
38 Ahtela ym. s. 337.
39 Kairinen ym. s. 343.
40 Ahtela ym. s. 337.
41 HE 195/2004 vp s. 42 ja Ahtela ym. s. 338.
42 Ahtela ym. s. 337.
43 Ahtela ym. s. 346.

Tasa-arvolain 9a §:n mukaan todistustaakka on jaettu osapuolten kesken.

> Jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

Säännöksen tavoitteena on lisätä syrjintäkieltojen tehokkuutta keventämällä kantajalle kuuluvaa todistustaakkaa.[44]

3.3. Yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys

Yhdenvertaisuuslain 9.1 §:n mukaisia kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus tai sukupuolinen suuntautuminen. Hyvityssäännöksen luettelo on tyhjentävä.[45]

Hyvitys tuomitaan korvauksena syrjinnän aiheuttamasta loukkauksesta eli aineettomasta vahingosta. Syrjinnän aiheuttama kärsimys korvataan hyvityssäännöksen mukaan ja syrjinnän kiellon rikkomisen aiheuttamasta kärsimyksestä ei voi enää saada korvausta muun lain nojalla.[46] Korvaus taloudellisesta vahingosta on vaadittava eri lakien nojalla.[47]

Hyvitysvastuun perusteeksi riittää syrjintäkiellon rikkominen sinänsä, mutta tuottamusta tai tahallisuutta (subjektiivisen syyksiluettavuuden mielessä) ei edellytetä.[48] Hyvitystä koskeva säännös ei edellytä myöskään näyttöä kärsimyksen aiheutumisesta.[49]

Hyvitys voidaan määrätä laissa tarkoitettujen toiminnan harjoittajien maksettavaksi. Tämän kirjoituksen kannalta merkittäviä ovat työn tarjoaja, kuten työnantaja tai toimeksiantosopimuksen perusteella työtä teettävä.[50] Hyvitysvastuu kohdistuu yksinomaan tai ensisijaisesti siihen työnantajaan, jonka toiminnassa syrjintäkieltoa on rikottu. Työnantaja voi olla myös fyysinen henkilö, joka vastaa hyvityksen suorittamisesta henkilökohtaisesti.[51]

Yhdenvertaisuuslain 17 §:ssä on säädetty vastaava todistustaakkasäännös kuin tasa-arvolaissakin.

---

44 HE 195/2004 vp s. 37–40 ja Ahtela ym. s. 349.
45 Koskinen ym. s. 216.
46 HE 44/2003 vp s. 60 ja Koskinen ym. s. 218.
47 Ahtela ym. s. 357 ja Koskinen ym. s. 217.
48 Ahtela ym. s. 355.
49 HE 44/2003 vp s. 49 ja Koskinen ym. s. 217.
50 Ahtela ym. s. 354.
51 Ahtela ym. s. 355 ja Koskinen ym. s. 216.

4. Yksityisoikeudellinen korvausvaatimus työrikosten yhteydessä

Rikoslain 47 luvussa säännellyistä työrikoksista keskeisessä asemassa käytännössä ovat työturvallisuusrikokset ja työsyrjintärikokset.

4.1. Työturvallisuusrikokset

Työturvallisuusrikosta koskevassa oikeudenkäynnissä yleensä esitettävät yksityisoikeudelliset vaatimukset käsittävät työturvallisuusrikoksen yhteydessä aiheutuneesta vammasta syntyneitä henkilövahinkoon perustuvia vahingonkorvausvaatimuksia, tai kuolemantuottamuksesta aiheutuneita korvauksia oikeudenomistajille. Henkilövahingon kärsineellä on VahL 5:2:n nojalla oikeus korvaukseen tarpeellisista sairaanhoitokustannuksista ja muista tarpeellisista kuluista, ansionmenetyksestä, kivusta ja särystä sekä muusta tilapäisestä haitasta, ja pysyvästä haitasta.[52]

Työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttyminen ei vaadi henkilövahingon syntymistä, mutta käytännössä tuomioistuimiin tulee pääasiassa tapauksia, joissa on lisäksi aiheutunut vamma tai työntekijän menehtyminen.

4.1.1. Vaatimusten esittämismahdollisuus työturvallisuusrikosta koskevassa oikeudenkäynnissä

Edellä mainitut vahingonkorvauslakiin perustuvat korvausvaatimukset ovat tyypillisesti sellaisia yksityisoikeudellisia vaatimuksia, jotka esitetään ROL 3:1:n nojalla rikosasian yhteydessä. Vaatimusten kumulointimahdollisuuden osalta erityistä ongelmaa ei ole ollut havaittavissa.

Tapaturmavakuutuskorvauksen ensisijaisuus on huomioitava korvauksia määrättäessä. Oikeuskäytännössä on voitu menetellä siten, että vahingonkorvaukset tuomitaan, mutta samalla määrätään korvauksesta vähennettäväksi se, mitä tapaturmavakuutuslain nojalla on maksettu tai tullaan maksamaan.[53]

4.1.2. Korvausvastuussa oleva taho

Työturvallisuusrikoksissa on pääsääntöisesti kysymys tuottamukseen perustuvasta vastuusta. Isännänvastuu tulee sovellettavaksi tapauksissa, joissa työntekijä (=työnantajan edustaja) on syyllistynyt työturvallisuusmääräysten rikkomiseen ja aiheuttanut menettelyllään henkilövahingon. Sovellettaviksi tulevat työntekijän vastuuta sekä työnantajan ja työntekijän keskinäistä vastuunjakoa koskevat säännöt.

---

52 Saloheimo s. 205.
53 Saloheimo s. 199.

Kun työnantaja ja työntekijä ovat kummatkin korvausvastuussa vahingosta, vastuu kanavoidaan ensi sijassa työnantajan kannettavaksi. Työntekijä asetetaan siis yleensä (ehdolliseen) korvausvastuuseen, jota on edellä isännänvastuun yhteydessä esitetyin tavoin kohtuuden mukaan soviteltu. Käytännössä työntekijän vastuu aktualisoituu vain, jos yrityksen toiminta on päättynyt tai korvausta ei maksukyvyttömyyden johdosta saada perityksi työnantajalta. Selvyyden vuoksi todettakoon, että mikäli poikkeuksellisesti olisi kyse tahallisesta teosta, kanavointia ei toteuteta.

4.1.3. Esiin tulleita ongelmakohtia

Yksin asiaansa ajava asianomistaja saattaa esittää rikosasiassa vastaajana olevaa työntekijää kohtaan kirjallisesti (tuomioistuin pyytänyt vaatimukset etukäteen) kanavoitavia korvausvaatimuksia. Työnantaja vastaa pääsääntöisesti tuottamukseen perustuvassa työturvallisuusrikoksessa korvauksesta kuitenkin ensisijaisesti eikä työntekijää voida yksin tuomita korvausvastuuseen. Käytännön tilanteissa on aiheuttanut ongelmia, miten tuomioistuimen tulisi tällaisessa tapauksessa menetellä.

Onko työnantaja haastettava oikeudenkäyntiin suoritustuomion saamiseksi vai onko työnantajan kutsuminen oikeudenkäyntiin kuultavaksi VahL 7:5:n nojalla riittävää. Oikeudenkäynnistä rikosasioissa annetun lain esitöissä on todettu, että kun yksityisoikeudellinen vaatimus on rikoksesta johtuva välillinen vaatimus tai vaatimus kohdistetaan johonkuhun muuhun kuin rikosasian vastaajaan, vaatimus on pantava vireille tuomioistuimeen toimitettavalla kirjallisella haastehakemuksella. Vahingonkorvauslain esitöiden sekä oikeuskirjallisuudessa esitettyjen käsitysten mukaan työnantaja tulisi haastaa oikeudenkäyntiin. Tuomioistuimen olisi ilmeisesti syytä kyselyoikeuttaan käyttäen tiedustella asianomistajalta, haluaako hän työnantajan haastamista. Ilman asianomistajan tahdonilmaisua tuomioistuin ei voine ryhtyä viran puolesta haastamaan työnantajaa. VahL 7:5:n säännöksen työnantajan kutsumisesta kuultavaksi ei voitane katsoa sisältävän mahdollisuutta esittää suoraan työnantajalle korvausvaatimuksia, jotka johtavat suoritustuomioon myös työnantajaa kohtaan.

Korvausvaatimus voidaan toki jättää myös tutkimatta tai hylätä ennenaikaisena, mutta edellä mainittua kyselyoikeutta tulisi suosia. Tosin tuomioistuimen mahdollisuudet asianosaisen opastamiseen ovat varsin rajalliset.

4.2. Muut työrikokset

Työturvallisuusrikosten lisäksi yksioikeudellisia vaatimuksia esitetään työsyrjintärikoksen ja kiskonnantapaisen työsyrjintärikoksen yhteydessä.

4.2.1. Työsyrjintärikosten rangaistussäännöksistä

Työturvallisuusrikoksista poiketen syrjintärikokset ovat rangaistavia vain tahallisesti tehtyinä. Asianomistajan asiana on näyttää vastaajan tahallisuus ja muut rikostunnusmerkistön täyttymistä edellyttävät seikat. Käännettyä todistustaakkaa ei siis sovelleta.

Hyvitys- ja korvausvastuusta poiketen rangaistusvastuu työsyrjinnästä on yksilövastuuta ja kohdistuu siis työnantajayhteisön puolesta toimineisiin henkilöihin. Vastuusubjektina voi olla myös työnantaja fyysisenä henkilönä, esimerkiksi elinkeinonharjoittaja.[54]

4.2.2. Yksityisoikeudelliset vaatimukset

4.2.2.1. Vahingonkorvaukset

Työsyrjintärikosta koskevassa oikeudenkäynnissä esitettävät vahingonkorvausvaatimukset käsittävät usein edellä kohdassa 3.1. mainittuja vaatimuksia. Kumulointimahdollisuuden osalta ei liene erityisiä ongelmia.

Kuten yllä on todettu työsyrjintärikokset tulevat rangaistaviksi tahallisesti tehtyinä rikoksina. Kanavointia ei toteuteta ja korvausvaatimus voidaan kohdistaa myös yksin työntekijään. Työnantajan kuultavaksi kutsuminen on ilmeisesti riittävä toimenpide, mikäli työnantajaa ei ole pyydetty haastettavaksi suoritustuomiota varten.

4.2.2.2. Muut yksityisoikeudelliset vaatimukset

Muita vaatimuksia, joita käytännössä saatetaan esittää rikosprosessin yhteydessä, ovat työsuhteen päättämiseen liittyvät korvausvaatimukset, sekä tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain tarkoittamat hyvitysvaatimukset. Nämä ovat herättäneet kysymyksen siitä, voidaanko vaatimus kumuloida rikosprosessiin ROL 3 luvun nojalla.

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain hyvitysvaatimus kohdistuu siis yksinomaan työnantajaan. Näiden säännösten nojalla suoritettavassa rahallisessa korvauksessa kysymys ei ole vahingonkorvauslain mukaisesta vahingonkorvauksesta, joka isännänvastuusäännösten kautta johtuu työnantajan maksettavaksi. Edellä mainitun perusteella kyse ei olisi siten sellaisesta yksityisoikeudellisesta vaatimuksesta, joka tulisi kumuloitavaksi rikosasiaan. Rikosasiasta selkeästi poikkeavat todistustaakkasäännökset voisivat niin ikään muodostaa ongelman rikosasiaan kumuloitua yksityisoikeudellista vaatimusta ratkaistaessa.

Irtisanomiskorvaus on sopimukseen perustuva korvaus työntekijän ja työnantajan välillä, joka kohdistetaan yksinomaan työnantajaan. Kysymys ei ole vahingonkorvauslain mukaisesta vahingonkorvauksesta, joka isännänvastuusäännösten kautta johtuu työnantajan maksettavaksi. Tältäkään osin ei olisi kysymys sellaisesta yksityisoikeu-

[54] Ahtela ym. s. 370.

dellisesta vaatimuksesta, joka tulisi kumuloitavaksi rikosasiaan. Todistustaakkasäännöt poikkeavat myös tältä osin rikosasiassa sovellettavista säännöistä.

Hyvitysvaatimuksen ja irtisanomiskorvauksen kumuloiminen rikosasiaan ei olisi siten yllä mainituista syistä perusteltua. Käytännön tilanteet vaihtelevat tosin merkittävästi ja täysin yksiselitteistä vastausta kussakin yksittäistapauksessa sovellettavaan vaihtoehtoon ei voida antaa.

Lähteet

Aalto, S. Jorma: Rikosprosessilain asiallisesta sovellutusalasta. Vammala 1965.

Ahtela, Karoliina – Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko K.– Nummijärvi, Anja – Saloheimo, Jorma: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki 2006.

Halila, Jouko: Oikeudenkäyntimenettelyn 14.1.1972 annetulla lailla toteutetut osittaisuudistukset. Lakimies 1972. (Halila I)

Halila, Jouko: Vahingonkorvausasioissa esille tulevia prosessuaalisia kysymyksiä. Defensor Legis 1975. (Halila II)

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi asianosaisia ja eräiden asioiden käsittelyjärjestystä koskevien oikeudenkäymiskaaren säännösten muuttamisesta, 1971 vuoden valtiopäivät n:o 12 *(HE 12/1971 vp)*.

Hallituksen esitys Eduskunnalle rikosasioiden oikeudenkäyntimenettelyn uudistamista alioikeuksissa koskevaksi lainsäädännöksi *(HE 82/1995 vp)*.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta *(HE 44/2003 vp)*.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi vahingonkorvauslain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 167/2003 vp)*.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta *(HE 195/2004 vp)*.

Hemmo, Mika: Sopimus ja delikti. Helsinki 1998. (Hemmo I)

Hemmo, Mika: Vahingonkorvausoikeus. Porvoo 2005. (Hemmo II)

Jokela, Antti: Oikeudenkäynti II. Helsinki 2002.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Juva 2006.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Juva 2008.

Lakivaliokunnan mietintö n:o 5 hallituksen esityksen johdosta vahingonkorvausta koskevaksi lainsäädännöksi *(LaVM 5/1974 vp)*.

Lappalainen Juha: Vahingonkorvausvaatimuksesta rikosjutussa. Vammala 1986.

Pölönen, Pasi: KKO:n ratkaisut kommentein 2005 I. KKO 2005:19. Vetoamistaakka adheesioprosessissa

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja. Jyväskylä 2003.

Saarnilehto, Ari: Vahingonkorvauslaki. Turku 1996.

Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus. Helsinki 2006.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2004.

Tirkkonen, Tauno: Suomen rikosprosessioikeus I. Helsinki 1969.

Vuorenpää, Mikko: Asianomistajan oikeudet rikosprosessilaissa. Vantaa 1999.

Johanna Helminen

Työntekijän suojeluperiaatteen suhteesta työturvallisuusrikosten vastuunäkökohtiin

1. Johdanto

Työntekijän asema perustuu yksityisoikeudelliseen sopimussuhteeseen hänen ja työnantajan välillä. Tätä oikeussuhdetta sääntelevät työlainsäädännön ohella muutkin normistot, kuten työehtosopimukset ja työsopimuksessa itsessään sovitut ehdot. Työlainsäädännön noudattamisen tehosteina on vanhastaan ollut käytössä rangaistusuhkia. Lisäksi työsuojeluviranomaiset valvovat hallinnollisine keinoineen työlainsäädännön noudattamista.[1]

Työoikeudellinen sääntely lähtee ajatuksesta, että yksittäisen työsuhteen tasolla työsuhde ei ole tasapuolinen oikeussuhde, minkä vuoksi työntekijää on suojeltava pakottavin lainsäännöksin, jotka muodostavat työntekijän vähimmäissuojan.[2] Työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 1 momentissa työnantajalle asetetaan työsopimukseen perustuva velvollisuus huolehtia työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta siten kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään. Työturvallisuuslain tavoitteena on ohjata joustavaan ja dynaamiseen työympäristön parantamiseen. Suojelun vähimmäistason määrittää toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annettu neuvoston direktiivi 89/391/ETY (jäljempänä työsuojelun puitedirektiivi).[3]

Työlakien rangaistussäännösten perusteella nostetut syytteet ovat useimmiten koskeneet juuri työturvallisuuslain rikkomista. Työturvallisuusrikokset ovat suoranaisesti työntekijän henkeä tai terveyttä vaarantavina myös merkitykseltään ja moitittavuudeltaan tärkeimpiä kriminalisoinnin kohteita työelämässä.[4] Työturvallisuutta koskevien säännösten rikkomisesta asetettu rangaistusvastuu sitoo työturvallisuudesta annetut säädökset ja määräykset rikosoikeuteen, mistä aiheutuu erityisiä ongelmia työoikeuden ja rikosoikeuden periaatteiden sekä nimenomaisesti työturvallisuutta koskevan lainsäädännön tavoitteiden yhteensovittamisessa. Pyrin kirjoituksessani kartoittamaan näitä ongelmia työturvallisuusrikosten rikosoikeudellisen vastuunjaon osalta. Työ-

1 Kairinen s. 38–41.
2 Kairinen s. 38.
3 HE 59/2002 vp s. 9–10.
4 HE 94/1993 vp s. 162.

turvallisuuslain säännöksistä olen käsitellyt pääasiassa työturvallisuuslain 8 §:n työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta, josta käy ilmi työturvallisuuslain työnantajalle asettaman huolehtimisvelvoitteen yleinen laatu, laajuus sekä vastuunäkökohdat.

2. Vastuu työturvallisuudesta työoikeudellisesta näkökulmasta

2.1. Työturvallisuuslainsäädännön tausta

Työturvallisuuslaki on luonteeltaan puitelaki, jota aineellisen sisällön osalta täydentävät alemmanasteiset säädökset ja käytännössä noudatettu turvallisuustaso. Useimmiten alemmanasteiset säädökset ovat yhteisölainsäädännön täytäntöönpanemiseksi annettuja valtioneuvoston päätöksiä tai asetuksia. Niissä on lisäksi yksityiskohtaisia säännöksiä, joiden sisältö on vakiintunut tai joihin yleisesti noudatettava turvallisuustaso on vaikuttanut.[5] Yhteisölainsäädännön täytäntöönpanemiseksi annettuja säännöksiä tulee soveltaa yhteisön oikeuden valossa sen tehokkaan toteutumisen turvaamiseksi ja ottaen huomioon yhteisöoikeuden etusija.[6]

Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 2 artiklan mukaan yhteisön päämääränä on edistää sosiaalisen suojelun korkeaa tasoa. Sen 137 artiklan mukaan työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi direktiivein annettavissa säännöksissä vältetään säätämästä hallinnollisia, taloudellisia tai oikeudellisia rasituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten tai keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä. Työntekijöiden suojelun kehittäminen ei saa olla riippuvainen ainoastaan taloudellisista näkökohdista, mutta perustamissopimuksen samoin kuin työsuojelun puitedirektiivin ja sen 16 artiklan tarkoittamien erityisdirektiivien mukaan myös taloudelliset seikat on otettu osin huomioon. Työsuojelun puitedirektiivin ohjeellisten johtolauseiden mukaan työnantajat on velvoitettava olemaan selvillä viimeisistä teknologian ja tieteen saavutuksista työpaikkojen suunnittelun osalta. Tämä huolehtimisvelvoitteeseen liittyvä velvoite saa tarkemman sisältönsä direktiivin 5 artiklassa, jossa asetetaan rajoja selvittämis- ja huolehtimisvelvoitteelle. Tätä voidaan pitää ohjeena työturvallisuuslain tulkinnassa ja annettaessa sen nojalla asetuksia.[7]

Turvallisuustoimenpiteiden vähimmäistasoa määrättäessä on siis otettava huomioon ja toisiinsa suhteutettava paitsi turvallisuuden ja terveellisyyden vaatimukset myös teknisen ja taloudellisen tarkoituksenmukaisuuden asettamat rajoitukset. Tämä periaate

---

5 HE 59/2002 vp s. 9–10.

6 Saloheimo s. 26–31. Jäsenvaltiolla on velvollisuus implementoida direktiivit osaksi kansallista oikeutta. Mikäli kansallinen säädös on ristiriidassa direktiivin kanssa, on säädöstä sovellettava direktiivin mukaisesti (tulkintavaikutus). Joissakin tapauksissa direktiiveillä voi myös olla suora kansallisen säädöksen syrjäyttävä vertikaalinen välitön oikeusvaikutus. Rikosoikeudellista vastuuta ei kuitenkaan voi perustaa direktiiviin, jota ei ole implementoitu osaksi kansallista oikeutta.

7 HE 59/2002 vp s. 28.

ulottuu myös lain soveltamis- ja täytäntöönpanosäännöksiin, joita vahvistettaessa tulee työoloista aiheutuvan terveyden menettämisen ja tapaturman vaaran ohella kiinnittää huomiota kulloinkin käytettävissä olevien vaihtoehtoisten turvallisuustoimenpiteiden kustannuksiin ja niiden teknisiin toteuttamisedellytyksiin.[8]

2.2. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta on säädetty työturvallisuuslain 8 §:ssä. Lain säännös velvoittaa työnantajaa toimenpiteisiin, jotka ovat tarpeellisia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimiseksi työssä. Työnantajan huolehtimisvelvoitteen sisältöä ja laajuutta määriteltäessä on otettava huomioon työstä, työolosuhteista ja muusta työympäristöstä johtuvat seikat. Lisäksi huomioon on otettava ne työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, joilla on merkitystä työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta. Tällaisia tekijöitä voivat olla muun muassa työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä, sukupuoli ja muut vastaavat seikat. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä ja työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Hänen on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen ja huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

Työnantajan velvoitteita on rajoitettu edellä esitetyllä tavalla teknisen ja taloudellisen tarkoituksenmukaisuuden huomioimisella ja lisäksi tilanteissa, jotka johtuvat epätavallisista tai ennalta arvaamattomista olosuhteista, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa tai joihin ei voi asianmukaisilla varotoimilla varautua. Olosuhteita ei voida kuitenkaan pitää ennalta arvaamattomina pelkästään sillä perusteella, ettei työnantaja työpaikan vaara- ja haittatekijöitä selvittäessään ja tunnistaessaan ole havainnut kyseistä vaara- tai haittatekijää.[9]

2.3. Työnantaja ja vastuun delegointi

Työntekijän suojelu on ensisijaisesti työnantajan vastuulla. Työnantaja on helposti määriteltävissä pienissä yrityksissä, kun yrityksen omistaja ja toimitusjohtaja yleensä ovat sama henkilö. Työnantajan ja siten viime kädessä työsuojelusta vastuussa olevan tahon määrittäminen voi kuitenkin olla vaikeaa isoissa yrityksissä tai konserneissa. Työpaikan turvallisuudesta vastaavan tahon määrittäminen on hankalaa myös työpai-

---

8 Saloheimo s. 77–78 ja HE 59/2002 vp s. 28–29.

9 Kuikko s. 36–37, TyöturvL 10 § 1 mom. Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

koilla, joissa toimii useita toisistaan riippumattomia yrityksiä, kuten esimerkiksi suurilla rakennustyömailla.[10]

> *KKO 2008:82.* HA oli itse tehnyt suuren osan omakotitalonsa rakennustöistä, mutta oli lisäksi teettänyt niistä osan ulkopuolisilla urakoitsijoilla ja itsenäisillä työnsuorittajilla. Erään urakoitsijan työntekijä oli pudonnut rakenteilla olleen talon toisesta kerroksesta aitaamattoman, styrox-levyllä peitetyn aukon läpi ja vammautunut. Rakennustyömaata pidettiin työturvallisuuslaissa tarkoitettuna yhteisenä rakennustyömaana ja HA:ta sen työturvallisuudesta vastaavana rakennuttajana. HA tuomittiin rangaistukseen työturvallisuusrikoksesta ja vammantuottamuksesta. Maankäyttö- ja rakennuslain mukaista vastaavaa työnjohtajaa vastaan ajetut syytteet hylättiin.
>
> *KKO 1993:162.* Selluloosatehtaan reaktorityömaalla pellitystyössä ollut työntekijä oli pudonnut pumppaamorakennuksen katolta ja saanut vammoja. Putoamisen olisi estänyt katolla reaktorin ympärillä olleissa rakennustelineissä riittävän alhaalla oleva suojakaide taikka erillinen suojakaide katon reunalla. Rakennustelineet asentaneen ja luovuttaneen yrityksen työnjohtajan ei katsottu syyllistyneen työturvallisuusmääräysten rikkomiseen, koska telineiden tarkoitus oli ollut mahdollistaa reaktorin seinän eristystyö eikä estää kauluspellitystä polvillaan lähempänä katon reunaa tekemässä ollutta työntekijää putoamasta. Erillisen suojakaiteen rakentaminen katon reunalle ei ollut ollut työnjohtajan vaan pudonneen työntekijän oman työnantajan velvollisuutena.
>
> *KKO 1981 II 25.* Työnantaja A:n työnjohdon ja valvonnan alaisena ollut työntekijä oli kuollut voimalaitosrakennustyömaalla asennustelineiltä pudonneesta ritilästä saamiinsa vammoihin. Kun työmaalla sivu-urakoitsijana toimineen B:n palveluksessa olleen telineiden asennuksen ja purkamisen valvojan ja samalla työmaalla aliurakoitsijana toimineen C:n palveluksessa olleen vastaavan työnjohtajan työn turvallisuutta koskeneet laiminlyönnit olivat osaltaan myötävaikuttaneet työntekijän kuolemaan ja kun sanotut laiminlyönnit, huomioon ottaen työmaalla suoritettavien töiden samanaikaisuuden, olivat vaarantaneet myös B:n ja C:n palveluksessa olleiden työntekijöiden turvallisuuden, valvoja ja työnjohtaja tuomittiin rangaistukseen yksin teoin tehdyistä työturvallisuusmääräysten rikkomisesta ja kuolemantuottamuksesta.

Työsuojeluvastuuta voi ja on usein tarkoituksenmukaistakin delegoida. Tehtäviä voidaan kuitenkin siirtää vain sellaiselle henkilölle, jolla on riittävät tiedot, taidot, ominaisuudet ja toimivaltuudet tehtävien hoitamiseen. Delegoitaessa työsuojeluvastuuta on tehtävä selväksi, mitä delegointi sisältää, ja huolehdittava riittävästä koulutuksesta ja ohjeistuksesta. Työsuojeluvastuuta ei luonnollisesti koskaan voi delegoida pelkästään työntekijäasemassa olevalle henkilölle, jolla ei ole toimivaltuutta mahdollisiin epäkohtiin puuttumiseen – siitä riippumatta, kuinka asiantunteva tämä mahdollisesti on.[11]

Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa vakiintuneen tulkinnan mukaan ylimmän johdon on varmistettava, että yrityksessä toteutetaan työsuojelun yleiset toimeenpanomääräykset, yleinen valvonta, toimintaedellytysten turvaaminen ja varmistaminen sekä pätevien esimiesten valinta ja kouluttaminen. Keskijohdon on toimintavaltuuksiensa

---

10 Hahto s. 83–84 ja 88.

11 Hahto s. 88–89 ja 92 ja esim. HelHO 17.6.2005 Dnro R 03/2596.

mukaan huolehdittava, että työnjohdolla on valmiudet työnopastukseen ja perehdyttämiseen. Työnjohdon keskeisenä tehtävänä on antaa konkreettinen työnopastus sekä perehdyttää työntekijät työskentelemään turvallisesti. Työnopastuksen ja perehdyttämisen on oltava järjestelmällistä. Valvonnan osalta ylimmän johdon tehtäviin kuuluvat yleisjohto ja valvonta. Keskijohto huolehtii siitä, että työnjohto huolehtii työsuojelun edellyttämästä käytännön valvonnasta työpaikoilla. Sen on organisoitava työsuojelun käytännön valvonta, sillä työnjohdon on tiedettävä, mitä työpaikan osaa, mitä laitteita ja keitä henkilöitä heidän on valvottava. Työnjohdon valvontatehtäviin kuuluu työolosuhteiden valvonta, koneiden, laitteiden ja välineiden valvonta sekä työmenetelmien ja -tapojen valvonta.[12]

Kaikkea vastuuta ei kuitenkaan työturvallisuuslain mukaan voi delegoida alemmille tahoille. Viime kädessä yhtiön johto vastaa yleisvalvontavelvollisuutensa perusteella siitä, että yhtiön toiminnassa on järjestetty työsuojeluasiat lain vaatimalla tavalla.[13]

2.4. Työntekijän oma vastuu

Työturvallisuuslain 18 ja 20 §:n perusteella työntekijän on noudatettava työnantajan antamia ohjeita ja työn edellyttämää huolellisuutta sekä käytettävä annettuja suojavälineitä. Itsenäisesti toimivia ammattityöntekijöitä ei tarvitse valvoa tauotta. Työntekijän huolimattomuus voi kuitenkin olla osoitus siitä, että työnantaja ei ole ohjannut, opastanut eikä valvonut riittävästi työntekijää.[14] Työntekijän kokemus, ammattitaito ja työpaikan olosuhteiden tuntemus lisäävät hänen huolellisuusvelvoitteensa painoarvoa. Tapauksissa, joissa onnettomuus on pääasiallisesti johtunut työnantajan vastuulla olevista epäkohdista, mutta myös työntekijän huolimattomuudesta, työnantajan edustajan rikosvastuu ei ole poistunut.[15]

3. Rikosoikeudellinen näkökulma työsuojeluun

3.1. Työturvallisuusrikos

Työturvallisuusrikoksesta säädetään RL 47 luvun 1 §:ssä. Lainkohdan mukaan työturvallisuusrikoksesta on tuomittava työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huo-

---

12 Hietala – Kaivanto – Kuikko 1999 s. 67–69 ja s. 100–103; Hietala – Kaivanto – Kuikko 2003 s. 98–99; Alvesalo – Nuutila s. 173–174.

13 Hahto s. 93, Saloheimo s. 193 ja TyöturvL 16 §. Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan (työnantajan sijainen) hoitamaan tässä laissa työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä. Työnantajan sijaisen tehtävät on määriteltävä riittävän tarkasti huomioon ottaen työnantajan toimiala, työn tai toiminnan luonne ja työpaikan koko. Työnantajan on huolehdittava siitä, että sijaisella on riittävä pätevyys, hänet on riittävästi perehdytetty tehtäviinsä ja että hänellä muutenkin on asianmukaiset edellytykset tässä tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen.

14 Heinonen ym. s. 1380.

15 Hahto s. 69–74 ja HelHO 11.4.2006 R 03/3347.

limattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä. Työturvallisuusrikoksen rangaistavuus ei edellytä, että teosta aiheutuisi työntekijälle jokin haitallinen seuraamus. Jos sivullinen on kuollut työnantajan laiminlyönnin vuoksi, työnantaja on tuomittu työturvallisuusrikoksesta, jos laiminlyönti on samalla vaarantanut myös työntekijöiden turvallisuuden[16].

Nuutilan mukaan lainkohta on muotoiltu siten, että rangaistaviin tekomuotoihin voivat ennen kaikkea syyllistyä ylemmät esimiehet. Säännöksellä pyrittiin siirtämään rangaistusvastuun painopistettä työturvallisuutta yleisesti ja laaja-alaisesti vaarantaviin menettelyihin[17]. Saloheimo on ilmaissut asian niin, että säännöksen tavoitteena on korostaa työnantajaorganisaation ylemmillä portailla toimivien päätöksentekijöiden velvollisuutta huolehtia työturvallisuusmääräysten mukaisten konkreettisten turvallisuusratkaisujen edellytyksistä. Samankin työturvallisuusmääräyksen mukainen velvoite, kuten työntekijän opastus ja ohjaus, voi edellyttää useilla organisaatioportailla toimivien esimiesten toimenpiteitä: ylin johto organisoi tietyn asian, keskijohto suunnittelee ja valvoo, työnjohto toteuttaa.[18]

Työturvallisuusrikos on lähes aina laiminlyöntirikos. Rikosvastuu voi toteutua laiminlyömällä joko valvonta tai työsuojelun erilaisista edellytyksistä huolehtiminen. Laiminlyönnin on lisäksi aiheutettava työturvallisuusmääräysten vastainen puutteellisuus tai epäkohta tai olla vaikuttamassa määräysten vastaisen tilan jatkumiseen. Rikosta ei ole tapahtunut, jos tilanne on lainmukainen laiminlyönnistä huolimatta esimerkiksi sen vuoksi, että toinen esimies on huolehtinut laiminlyöneen esimiehenkin velvollisuuksiin kuuluvista asioista.[19] Kysymys ei kuitenkaan ole objektiivisesta vastuusta. Tapahtumien ennalta-arvattavuutta ja syy-yhteyttä joudutaan luonnollisesti arvioimaan osana rikosvastuun syntyedellytyksiä.[20] Toisaalta työnantajalla katsotaan alansa ammattilaisena olevan velvollisuus olla selvillä ja selvittää huolellisesti toimintansa vaaratekijät.[21] Epätavallisten ja ennalta arvaamattomien olosuhteiden aiheuttamat tilanteet jäävät huolellisuusvelvoitteen ulkopuolelle.

Työsuojelun edellytysten laiminlyönti voi tulla kyseeseen esimerkiksi sellaisten työsuojelumääräysten osalta, joiden täyttämistapa on hyvin konkreettinen. Yritysten keski- tai ylimmän johdon edustajilla ei yleensä voi olla RL 47 luvun 1 §: 1 momentin 1

---

16 KKO 1982 II 132 Toimitusjohtajan ja työmaan vastaavan rakennusmestarin katsottiin rikkoneen työturvallisuuslain säännöksiä laiminlyödessään huolehtia siitä, että rakennustyömaan torninosturilla olisi nostettu rakennuselementtejä nostokaaviossa olevien ohjeiden mukaisesti turvautumatta momenttirajakatkaisijoihin.

17 Heinonen ym. s. 1379.

18 Saloheimo 1997 s. 200.

19 Hahto (Edilex) s. 8.

20 Koskinen – Ullakonoja – Vento s. 54–55.

21 Kuikko s. 37.

kohdan mukaista vastuuta tällaisten velvoitteiden henkilökohtaisesta täyttämisestä. Laiminlyönti saattaa silti pohjimmiltaan johtua yritysjohdon puutteellisesta panostuksesta työsuojeluasioihin yleensä ja siitä voidaan rangaista 2 kohdan nojalla. Tämä tarkoittaa, että työturvallisuusvastuuta ei voida delegoida kokonaan esimerkiksi työnjohdolle. Ylempien esimiesten päätökset vaikuttavat aina työnjohdon mahdollisuuksiin suorittaa konkreettisia tehtäviä. Työsuojelun taloudelliset ja toiminnan järjestämistä koskevat edellytykset ovat sellaisia seikkoja, joiden kautta ylin johto ohjaa työpaikan turvallisuustasoa.[22]

Alempia esimiestasoja ei voi rangaista sellaisesta työturvallisuusmääräysten rikkomisesta, joka johtuu näiden edellytysten puuttumisesta. Ylimmällä johdolla on velvollisuus järjestää olosuhteet niin, että alempien esimiesten on mahdollista toteuttaa työturvallisuusmääräysten vaatimat toimenpiteet. Taloudellisiin edellytyksiin kuuluvat mm. työsuojeluvälineiden hankkimiseen, turvallisuuskoulutukseen ja muihin työsuojeluun liittyviin asioihin osoitettavat määrärahat. Toiminnan järjestämistä koskevat edellytykset ovat puolestaan työn turvallisuuden vaatimia organisaatiota koskevia ratkaisuja, kuten päätökset työntekijöiden ja työnjohtajien lukumäärästä, valintatavasta ja koulutuksesta. Esimerkiksi puutteellinen työntekijöiden valvonta voi johtua siitä, että yhtä työnjohtajaa kohden on liian suuri määrä alaisia eikä tämä siitä syystä ehdi valvoa jokaista työpistettä. Myös muunlaisten kuin taloudellisten tai toiminnan järjestämistä koskevien työsuojelun edellytysten laiminlyönti voi saada aikaan rangaistusvastuun.[23]

3.2. Rangaistusvastuun kohdentaminen

RL 47 luvun 7 ja 8 §:n mukaan rangaistukseen tuomitaan se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutoinkin hänen osuutensa asiassa. Tehtäviä saaneella henkilöllä tulee olla siis riittävät tiedot, taidot ja ominaisuudet sekä tarpeelliset toimivaltuudet tehtävien hoitamiseen eli toisin sanoen suhteellisen itsenäinen asema yritysjohdossa sekä riittävä pätevyys. Lisäksi on oltava selvää, kenelle tehtäviä on annettu ja mitä tehtävät ovat.[24]

Kukin organisaation työntekijä vastaa omien velvollisuuksiensa täyttämisestä. Eri organisaatiotasoilla on erilaisia velvollisuuksia saman työturvallisuusasian hoitamiseksi. Toisen laiminlyönti ei poista toisen vastuuta omista tehtävistään.[25] Hyvin vastuunalaista työtä tekeviltä työntekijöiltäkin saattaa puuttua sellainen toimivalta-asema, joka on työturvallisuusvastuun edellytyksenä. Ammattitaitoonsa, kokemukseensa ja ominaisuuksiinsa nähden liian vaikeita tehtäviä saanut vapautuu vastuusta, joka siirtyy tehtävien jaosta vastanneille esimiehille. Vastuu siirtyy takaisin ylemmälle esimiehel-

---

22 Hahto (Edilex) s. 9.
23 Hahto (Edilex) s. 9.
24 Alvesalo – Nuutila s. 169–171.
25 Alvesalo – Nuutila s. 173–174.

le myös, mikäli alaisen valtuudet ovat olleet riittämättömät velvollisuuksien täyttämiseen. Useimmiten näin käy silloin, kun työnjohtajan valtuudet eivät ole riittävän suuret vaarallisten olosuhteiden poistamiseen ja hän ilmoittaa vaaratekijästä esimiehelleen. Työnjohtaja voi tällöinkin olla velvollinen keskeyttämään työskentelyn, kunnes esimies on korjannut puutteen tai epäkohdan. Esimiehen vastuulla puolestaan on toimenpiteisiin ryhtyminen viivytyksettä ilmoituksen saatuaan. Jos alempi esimies sen sijaan ei halua ratkaista velvollisuuksiinsa kuuluvaa ja toimivallassaan olevaa asiaa vaan pyytää esimiehen ratkaisua, hän on vastuussa siihen saakka, kunnes tämä ratkaisu voidaan saada. Tehtäviä delegoineen esimiehen vastuu ei poistu kokonaan, vaikka delegointi olisi asianmukainen, sillä esimiehellä säilyy velvollisuus valvoa tehtävien suorittamista.[26] Vaadittavan valvonnan taso vaihtelee kulloinkin vallitsevien olosuhteiden mukaan. Merkitystä on esimerkiksi tehtävän vaikeudella, alaisen pätevyydellä ja kokemuksella, valvontamahdollisuuksilla ja työympäristön riskitekijöillä.[27]

Aina ei löydy henkilöä, jonka velvollisuutena laiminlyödyn työturvallisuusvelvoitteen hoitaminen olisi ollut. Tehtävää ei ehkä ole annettu kenenkään hoidettavaksi tai tehtävät ja toimivaltuudet ovat niin epäselvät, ettei vastuullista voida nimetä. Tällöin vastuussa ovat sellaiset esimiehet, joiden laiminlyönnistä puutteellinen delegointi tai epäselvyys johtuu, eli vastuu kuuluu niille, joille tehtäväjaon vahvistaminen organisaatiossa kuuluu.[28] Sen sijaan se, että esimies itse ei tiedä jonkin yksittäisen tehtävän kuuluvan hänen velvollisuuksiinsa, ei välttämättä vapauta häntä vastuusta. Jos hän tuntee organisaatioasemansa ja tehtävänkuvansa, hänellä on selonottovelvollisuus siitä, mitä ne häneltä edellyttävät.[29]

3.3. Oikeushenkilön rangaistusvastuu

Työnantajayritys on voitu tuomita työrikoksesta yhteisösakkoon 1.4.2003 lukien. Sen tuomitseminen edellyttää selvitystä työpaikan organisaation toiminnasta ja sen puutteista. Yleinen edellytys oikeushenkilön rangaistusvastuulle on se, että rikos on tapahtunut oikeushenkilön toiminnassa sen puolesta tai hyväksi.[30] Työturvallisuusrikosten yhteydessä yhteisösakon tuomitseminen perustunee lähinnä työturvallisuusasioiden laiminlyöntiin. Oikeushenkilön toimintaa ja valvontaa ei ole silloin järjestetty siten, että työturvallisuusrikokselta olisi vältytty. Laiminlyöntiin syyllistynyttä yksittäistä työnantajan edustajaa ei välttämättä tarvitse löytää organisaatiosta. Yhteisövastuu on tarkoitettu yksilövastuuta täydentäväksi järjestelmäksi eikä tee tarpeettomaksi organisaation sisäisten vastuusuhteiden selvittelyä.[31]

---

26 Hahto (Edilex) s. 10.
27 Hahto (Edilex) s. 10 ja Alvesalo – Nuutila s. 170–171.
28 Alvesalo – Nuutila s. 176 ja Saloheimo s. 193.
29 Hahto (Edilex) s. 10–11.
30 Työsuojelujulkaisuja 81 s. 15.
31 Saloheimo s. 189–190.

4. Periaatteiden yhteensovittamisen ongelmia

4.1. Nykyisen sääntelyn tavoitteet

Rangaistusvastuun kohdentuminen on keskeinen työrikossäännösten toimivuuteen vaikuttava tekijä. Rangaistusuhalta voidaan odottaa jonkinasteista tehoa vain sillä edellytyksellä, että rikossäännöksen tekijäpiiriin kuuluvat tiedostavat tämän asemansa ja tuntevat riittävän tarkoin, mitkä velvoitteet juuri heitä rangaistuksen uhalla koskevat. Näillä seikoilla on erityinen merkitys työelämän sääntelyssä, sillä työlainsäädäntö kohdistuu tyypillisesti yhteisömuotoisiin työnantajiin ja edelleen yhteisöjen sisäisiin organisaatiorakenteisiin, joissa toimivista henkilöistä viime kädessä riippuu lainsäädännön noudattaminen. Työrikoksista on vastaavasti voitava tuomita rangaistukseen oikeat henkilöt paitsi oikeudenmukaisuussyistä, myös jotta rangaistuksilla saavutettaisiin niillä tavoiteltavat yleis- ja erityisestävät vaikutukset.[32]

Edellä esitetystä ilmenee, että työoikeudellisesta näkökulmasta vastuu työympäristön turvallisuudesta ja kehittämisestä on viime kädessä liiketoimintaa johtavalla työnantajalla. Työsuojeluvastuuta voi kuitenkin delegoida ja etenkin isoissa yrityksissä se lienee ainoa mahdollinen tapa järjestää lain vaatima turvallisuustaso. Kuitenkin viime kädessä vastuu työturvallisuuslain tarkoittaman vähimmäistason saavuttamisesta on johdolle asetetun yleisen valvontavastuun ja kehittämisvelvollisuuden vuoksi ylimmän johdon vastuulla samalla tavalla kuin esimerkiksi kirjanpitolain noudattaminen.

Rikoslain näkökulmasta tapahtumia tarkasteltaessa syyllisyyden ja sitä kautta rikosvastuun toteamiseksi täytyy olla osoitettavissa selvästi havaittava syy- ja seuraussuhde tapahtuneeseen työturvallisuuslaiminlyöntiin ja siitä mahdollisesti seuranneeseen tapaturmaan tai sen vaaraan. Tämän vuoksi laiminlyöntiä ja siihen johtaneita seikkoja selvitetään organisaatiossa alhaalta havaitusta puutteesta tai tapahtuneesta tapaturmasta käsin.

Oikeuskäytännössä tämä on käytännössä tarkoittanut tilannetta, jossa syy-yhteyden katsotaan usein päättyvän työnjohdon konkreettisen laiminlyönnin tasolle, koska syyllinen on tuolla organisaatiotasolla helposti osoitettavissa. Vähemmälle huomiolle näyttäisivät jäävän työturvallisuuden puitteet, taloudelliset taustatekijät sekä työnantajayhtiön yleinen suhtautuminen työturvallisuuskysymyksiin ja havaittuihin tai mahdollisiin vaaratekijöihin, jotka ovat työnantajan huolehtimisvelvollisuuden piirissä. Edellä mainitut ovat näyttökysymyksinä hankalia ja ne mielletään usein oikeuskäytännössä irralliseksi käsiteltävänä olevasta asiasta, vaikka työturvallisuuskäytäntöjen kehittämiseen ja koulutukseen sekä ennen kaikkea yleiseen valvontaan liittyvien velvollisuuksien laiminlyöminen saattaa olla merkittävä taustatekijä useissa työturvallisuusrikoksissa.[33]

---

32 HE 94/1993 vp s. 165.
33 Hahto s. 82–83.

Valittu tulkintalinja on omalta osaltaan johtanut myös työntekijän oman vastuun merkittävään korostumiseen tapaturmatilanteissa. Silloin, kun työnjohtaja tai muu lähin esimies on näennäisesti toiminut turvallisuusvelvoitteidensa mukaisesti, vaikka yleisvalvonta, turvallisuuskysymysten kartoittaminen ja kehittäminen olisi laiminlyöty ja laiminlyönti oli mahdollistanut vaaratilanteen syntymisen, katsotaan oikeuskäytännössä usein, että kokeneen työntekijän olisi saamallaan opastuksella tullut tuntea turvalliset työmenetelmät.[34]

4.2. Vastuun jakautuminen työturvallisuusrikoksissa oikeuskäytännössä

4.2.1. Perinteinen vastuunjako

Korkein oikeus on antanut joitakin ennakkoratkaisuja, joissa on otettu kantaa vastuunjakoon työturvallisuusrikoksissa epäsuorasti siltä osin, kun syytteitä ei ole hylätty. Vastuu on kohdistettu lähinnä lähiesimiehiin, joiden konkreettinen vastuualue on ollut helposti osoitettavissa. Myös toimitusjohtaja ja muu yhtiön johto on voitu tuomita työturvallisuusrikoksesta, silloin kun kysymys on ollut sellaisesta vakavasta laiminlyönnistä, jonka olisi tullut olla myös yhtiön johdon tiedossa tai ainakin olisi pitänyt olla työturvallisuudesta vastaavien henkilöiden tiedossa, kuten tapauksissa KKO 1984 II 224 ja KKO 1982 II 132. Kysymys saattaa olla myös siitä, että tapauksessa kysymyksessä olevat yritykset ovat olleet kooltaan niin pieniä, että yhtiön johto on ollut työmaalla aktiivisessa vastuussa työn ohjaamisesta, koska korkeimman oikeuden myöhempi käytäntö on painottunut välittömän työnjohdon ja keskijohdon vastuuseen, kuten tapauksissa KKO 1990:71 ja KKO 1986 II 116.

> *KKO 1990:71* A ja B olivat, A Raision Tehtaat Oy:n energiaosaston päällikkönä ja B osaston työnjohtajana, teettäneet työtä ilman työturvallisuuslain nojalla annetussa valtioneuvoston päätöksessä (805/76) asbestityöhön tarkoitettuja erityisiä suojeluvälineitä, vaikka putkistojen eristeissä oli todettu olevan vähäisessä määrin asbestia. Kun valtioneuvoston päätöksen nojalla annetuissa työsuojeluhallituksen asbestityötä koskevissa turvallisuusmääräyksissä oli edellytetty käytettävän erityisiä suojeluvälineitä asbestia sisältävää materiaalia käsiteltäessä riippumatta materiaalin asbestimäärästä, työn teettäjät tuomittiin työturvallisuuslain ja sen nojalla annettujen määräysten rikkomisesta rangaistukseen.
>
> *KKO 1986 II 116* Tehtaassa käytettyä säiliötä puhdistamaan laskeutunut työntekijä oli hapenpuutteen ja säiliössä olleen kaasun johdosta tukehtunut kuoliaaksi. Häntä auttamaan mennyt työntekijä oli samasta syystä saanut aivovamman. Tehtaan teknillisen johtajan ja käyttöpäällikön olisi koulutuksensa ja ammattikokemuksensa perusteella

[34] Hahto s. 69–74, KKO 25.10.1994 nro 3944 Dnro R93/623, Turun HO 9.1.1996 Dnro R 95/151, Turun HO 24.5.1995 Dnro R 94/481.

pitänyt ymmärtää suoritetun työn vaarallisuus ja, vaikka tehtaalla ei ollut aiemmin tapahtunut vastaavanlaista onnettomuutta, huolehtia työturvallisuusmääräysten antamisesta ja niiden noudattamisen valvonnasta sekä muista turvatoimista. Kun he olivat tämän laiminlyöneet, heidät tuomittiin yksin teoin tehdyistä työturvallisuuslain säännösten rikkomisesta sekä kuoleman ja ruumiinvamman tuottamuksesta.

KKO 1984 II 224 Uittotyössä ollut henkilö, jolle ei ollut varattu henkilökohtaiseksi suojavälineeksi pelastusliivejä, oli veneestä pudottuaan hukkunut. Kun voitiin pitää sangen epätodennäköisenä että asianmukaisten pelastusliivien antaminen uittotyöntekijöiden käyttöön olisi estänyt syntyneen seurauksen, puutavarayhtiön toimitusjohtajaa ja uittotyömaan vastuunalaista työnjohtajaa, jotka kumpikin tuomittiin rangaistukseen työturvallisuuslain säännösten rikkomisesta, vastaan kuolemantuottamuksesta ajettu syyte hylättiin. Ään.

KKO 1982 II 132 Toimitusjohtajan ja työmaan vastaavan rakennusmestarin katsottiin rikkoneen työturvallisuuslain säännöksiä laiminlyödessään huolehtia siitä, että rakennustyömaan torninosturilla olisi nostettu rakennuselementtejä nostokaaviossa olevien ohjeiden mukaisesti turvautumatta momenttirajakatkaisijoihin.

4.2.2. Nykyinen oikeuskäytäntö vastuunjaon osalta

Työsuojeluasiat tuomioistuinten työssä ovat näkyvältä merkitykseltään varsin vähäinen asiakokonaisuus. Voidaankin todeta, että vain harvoin työsuojeluasiat tulevat tuomioistuinten päätettäviksi. Tuomioistuinten käsittelemien rikoksia koskevien työsuojeluasioiden määrä on ollut keskimäärin 100–200 tapausta vuodessa.[35]

Oikeuskäytäntöön nojaten on voitu todeta, että usein rikosoikeudellinen vastuu kohdistuu työntekijöiden välittömiin esimiehiin. Korkeimman oikeuden tuomitsemiskäytännöstä voidaan havaita, että ylin johto on tullut tuomituksi 15 % kaikista tapauksista, keskijohto 35 %, työnjohto 40 % ja työntekijät 10 %. On havaittavissa, että keskijohdon ja työnjohdon osuus on edelleen korkea. Tapaturman tapahduttua on usein helppo osoittaa siihen johtaneita selviä työturvallisuuspuutteita ja näitä pidetään usein välittömän esimiehen syyksi luettavina rikosoikeudellisessa mielessä muun näytön puuttuessa. Usein päivittäinen valvontavastuu työntekijän tekemisistä ja tekemättä jättämisistä on viime kädessä välittömällä esimiehellä, mikä korostaa hänen toimintansa merkitystä seurauksia arvioitaessa.[36]

Edellä esitetyistä tilastoista ja alla referoiduista Helsingin hovioikeuden tapauksista ilmenee, että tuomioistuimessa käsiteltävien työturvallisuusasioiden osalta oikeuskäytäntö ei ole vastuunjaon osalta merkittävästi muuttunut uuden lain tavoitteista huolimatta. Omalta osaltaan tähän vaikuttaa korkeimman oikeuden käytäntö, joka on edelleen voimassa oleva oikeuslähde uuden lain aikaisten ennakkotapausratkaisujen puutteessa.[37]

---

35 Työsuojelujulkaisu 81 s. 11.
36 Työsuojelujulkaisu 81 s. 11.
37 Saloheimo s. 32–33 ja 71–72.

Helsingin hovioikeus 22.5.2008 Dnro R 06/3434 Loviisan ydinvoimalan vuosihuollon sähkötöiden yhteydessä syntynyt valokaari surmasi yhden työntekijän ja aiheutti kahdelle vammoja.

Loviisan ydinvoimalassa käytetyt sähköturvallisuusmerkinnät olivat poikenneet yleensä käytetyistä merkinnöistä ja ne olivat olleet osittain puutteellisia. Tämän vuoksi työntekijöiden opastuksella oli ollut korostunut merkitys. Opastus laitoksen turvamerkinnöistä ja turvallisista työtavoista oli etenkin ulkopuolisten vuosihuoltoa tekemään tulleiden työntekijöiden osalta ollut riittämätöntä. Tiedonkulusta vuosihuoltotöiden aikana ei ollut varmistuttu. Nämä seikat yhdessä olivat johtaneet onnettomuuteen.

Työturvallisuuslain mukaisesti puutteista työturvallisuudessa oli vastuussa ensisijaisesti organisaation johtaja eli tässä tapauksessa S. S oli kunnossapitopäällikkönä vastannut vuosihuoltotöiden toimittamisesta ja siten myös työturvallisuudesta. S:n vastuulla oli vuosihuoltotöiden suunnittelu ja resursointi. S:llä oli ollut työturvallisuusasioiden osalta aktiivinen toimimisvelvollisuus turvallisten käytäntöjen kehittämisen ja ohjeistuksen osalta. V oli ollut K:n esimies ja siten vastuussa K:n valvonnasta hallinnollisten asioiden kuten tiedonkulun osalta. M oli sähköturvallisuustöiden johtajana ollut vastuussa K:n töiden valvonnasta ja käytännöistä sähkötöiden osalta. K oli työnjohtajana vastannut työn turvallisesta tekemisestä, sen ohjeistuksesta ja valvonnasta. Esitetyn näytön perusteella K:n, M:n ja V:n katsottiin olevan vastuussa tapaturmasta.

S on toiminut Fortum Power and Heat Oy:n palveluksessa Loviisan ydinvoimalassa ylläpitojaoksen päällikkönä. Hän on osallistunut vuosihuollon suunnitteluun yleisellä tasolla sekä huolehtinut vuosihuollon aikaisen ulkopuolisen työvoiman opetus-, ohjaus- ja perehdytysjärjestelmien luomisesta. Perehdyttäminen on koostunut ennen vuosihuoltoa järjestettävistä yhdyshenkilökoulutuksesta, työnjohtajien työturvallisuuskoulutuksesta ja kaikille työntekijöille järjestettävästä tulokoulutuksesta sekä M:n laatimasta sähkötyön perehdytyskoulutuksesta. S on seurannut vuosihuollon edistymistä viikoittaisissa revisiopalavereissa, joihin ovat osallistuneet kaikki ryhmäpäälliköt. S on kertomansa mukaan toteuttanut työturvallisuusvalvontavelvollisuuttaan luomalla raportointijärjestelmiä, joiden kautta hän saisi tietoonsa mahdollisia ongelmia ja puutteita ja saattaisi puuttua niihin. S:n tehtäviin kunnossapitopäällikkönä ei ole katsottava kuuluvan vuosihuollon päivittäisrutiinien valvonta. Lisäksi on otettava huomioon, että S:n vastuu ei ole ulottunut sähköturvallisuuskysymyksiin.

Edellä lausutun perusteella hovioikeus katsoo jääneen näyttämättä, että S on laiminlyönyt valvoa, että hänen välittömässä alaisuudessaan toiminut V huolehtii työturvallisuusvelvoitteistaan ja puuttuu ilmenneisiin epäkohtiin ja että työpaikan työolot ja menetelmät mahdollistavat turvallisen työskentelyn. Edelleen hovioikeus katsoo jääneen näyttämättä, että E:n kuolema tai T:n vammautuminen ovat johtuneet S:n huolimattomuudesta työturvallisuusvelvoitteissa.

Helsingin hovioikeus 15.5.2008 Drno R 07/2112 Telineiden muutos on joka tapauksessa tapahtunut onnettomuutta edeltävän viikonlopun aikana. Kertomusten perusteella on selvitetty, ettei telineitä ollut tarkastettu muutostyön jälkeen. Tarkastuksen laiminlyönti täyttää työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön. Askelmatikkaiden kiinnityksen puutteellisuus olisi tarkastuksessa havaittu. H:n ja K:n kertomusten perusteella on pidettävä hyvin epätodennäköisenä, että joku ulkopuolinen olisi muuttanut telineiden rakennetta siten, että tikkaat eivät olleet asianmukaisesti kiinnitetty.

AL on itsekin katsonut olleensa vastuussa työturvallisuudesta. RL on yhtiön työpäällikkönä ollut vastaavien mestarien esimies. Tällä työmaalla vastaavaa mestaria ei ollut ja työnjohtajana oli toiminut harjoittelijana ollut R. R oli kertomuksensa mukaan saanut ohjeita myös RL:ltä. Hovioikeus katsoo käräjäoikeuden toteamin tavoin, että sekä AL että RL on asemansa perusteella katsottava rikoslain 47 luvun 1 ja 7 §:ssä tarkoitetuksi työnantajan edustajaksi.

Helsingin hovioikeus 28.12.2006 Dnro R 05/217 H, joka on nimenomaisesti kehottanut J:tä peittämään aukon, on pääurakoitsijan SRV:n työmaamestarina toimiessaan ollut velvollinen huolehtimaan siitä, että työtasoon jäänyt peitetty aukko merkitään asianmukaisesti putoamisvaaran ehkäisemiseksi. Hovioikeus katsoo, että H on osaltaan laiminlyönyt työympäristön valvonnan jättäessään varmistamatta, että aukko oli asianmukaisesti merkitty. Siten hän on laiminlyönnillään syyllistynyt työturvallisuusrikokseen.

Helsingin hovioikeus 29.9.2006 Dnro 04/1271 Viilujätekuljettimen runkoon oli kiinteästi pulteilla asennettu suojaverkot. Suojaus turvakytkimineen oli ollut asianmukainen sekä täyttänyt lain sille asettamat edellytykset. LK Oy:n suunnittelemat ja paikoilleen asentamat verkot olivat suojanneet kuljettimen liikkuvat osat siten, ettei työntekijä ollut voinut epähuomiossa saattaa raajojaan vaaravyöhykkeelle. K:lla ja S:llä oli ollut oikeus luottaa yhtiön asiantuntemukseen koneiden suojauksessa. Laitteiden toiminnan sekä työtapojen tarkkailu oli kuulunut työnjohtajille. K:lla käyttöinsinöörinä ja S:llä tuotantopäällikkönä ei ollut päiväkohtaista valvontavastuuta M Oy:n laitteista, työturvallisuustasosta tai suojalaitteiden paikoillaan olosta eikä työntekijöiden työstä. K ja S olivat kuitenkin tuottamuksellisesti rikkoneet työturvallisuusmääräyksiä ja laiminlyöneet yleisvalvontavelvollisuutensa.

Helsingin hovioikeus 20.12.2005 Dnro R 04/1458 T:n on koneesta saamansa koulutuksen ja siihen asennettujen varoitusmerkintöjen perusteella täytynyt tietää, että hiekoittimen suojakansi ei ole ollut asianmukainen siten, että se olisi estänyt pääsyn kosketuksiin koneen liikkuvien osien kanssa. Hän on H:n lähimpänä esimiehenä työskennellessään pystynyt havaitsemaan, että hiekoitinta on työn aikana käytetty ilman suojakantta yläosastaan avonaisena niin, että koneen vierellä olevien henkilöiden pääsy kosketuksiin laitteen pyörivän akselin ja siihen kiinnitettyjen murskausvasaroiden kanssa on ollut mahdollinen. Hän on myös voinut todeta, että hiekoittimen reunan korkeus maasta on ollut vain hieman yli metrin turvallisuusmääräysten edellyttämän 1,4 metrin asemesta. Kun hän on havainnut tämän vaaran lähteen alaisensa työntekijän työolosuhteissa, hänen olisi tullut ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin siitä aiheutuvien tapaturmien ja vaaratilanteiden torjumiseksi. Hän ei työnantajan edustajana ole vapautunut tästä työturvallisuusvelvoitteesta sillä, että hän on tiennyt H:n kokeneeksi laitteen käyttäjäksi tai että koneen hankintaa oli työnantajan puolelta huolellisesti valmisteltu. Viimeksi mainitut seikat on kuitenkin otettava lieventävinä tekijöinä huomioon T:n menettelyn moitittavuutta arvioitaessa. Hänen syyllisyyttään vähentäväksi on katsottava myös se, että hiekoittimen käyttötarkoitus huomioon ottaen sen saaminen täysin turvalliseksi mutta silti toimivaksi ei ole ollut mahdollista pelkästään laitteeseen tehtävin muutoksin, vaan esimerkiksi onnettomuuden jälkeen laitteeseen asennetun suojaritilän käyttäminen on tiennyt olennaisia muutoksia koko hiekoitusjärjestelmään.

Erilainenkin näkökulma olisi työturvallisuuslain tavoitteiden ja säännösten valossa mahdollinen. Esimerkiksi Helsingin hovioikeuden 22.5.2008 antamassa tuomiossa asiassa Dnro 06/3434 syyttäjä oli vedonnut kunnossapitopäällikkö S:n vastuun osalta

muun muassa siihen, että hän oli vuosihuoltotöiden suunnittelusta ja resursoinnista vastaavana päällikkönä laiminlyönyt työympäristön jatkuvan tarkkailemisen sekä valvoa, että työpaikan työolot ja -menetelmät mahdollistavat turvallisen työskentelyn. Hovioikeus katsoi, että S:n osalta työturvallisuusvelvoitteiden täyttämiseksi oli riittänyt ulkopuolisten työntekijöiden koulutus ja vuosihuoltotöiden etenemisen seuraaminen viikoittaisissa palavereissa. Voidaan ajatella, että tapaturmaan johtaneita syitä olisi ollut mahdollista arvioida myös ennakoivan työsuojelun näkökulmasta, jolloin keskeiseksi kysymykseksi olisi voitu nostaa esimerkiksi vuosihuoltotöiden suunnittelusta vastanneen S:n velvollisuuksiin kuulunut laiminlyöty riskinarviointi, kun tapaturmaan johtaneiksi syiksi katsottiin työpaikalla noudatettu poikkeava merkintäkäytäntö ja selvästi puutteellinen tiedonkulku vuosihuoltotöiden aikana.

4.3. Yhteenveto

Edellä esitetystä ilmenee, että oikeuskäytäntö ei ole merkittävällä tavalla muuttunut, vaikka lainsäädännön tavoitteet sekä työturvallisuuslain että sitä täydentävien rangaistusuhkien osalta ovat. Osasyynä on oikeuskäytäntöä ohjaava korkeimman oikeuden ratkaisukäytäntö, joka vastuukysymysten osalta on pääasiassa vanhan lainsäädännön aikaista. Toisaalta voitaneen varauksella olettaa myös, että uusien ennakkotapausten puute tarkoittaa korkeimman oikeuden linjan pysyneen lainsäädännön muuttumisesta huolimatta ennallaan. Vastuunjaon osalta ongelmalliset näyttökysymykset vaikuttavat osaltaan uuden lain tavoitteiden omaksumisessa oikeuskäytäntöön.

Linjaorganisaation tai yhtiön ylin esimies vastaa viime kädessä mahdollisista työturvallisuuspuutteista yleisvalvontavelvollisuuden ja taloudellisten sekä toiminnallisten työturvallisuusvelvoitteidensa nojalla. Useissa tapauksissa ylin johto on kuitenkin havaitusta turvallisuuspuutteesta tai tapahtuneesta tapaturmasta niin etäällä, että kysymyksessä olevaan laiminlyöntiin ja sen välittömiin syy-yhteyksiin keskittyvä rikosoikeudellinen seuraamusharkinta ei yllä johtoon asti. Tästä syystä lienee todettava, ettei rikosoikeuden järjestelmä täysin sovellu lainsäädännön esitöistä ilmenevien työsuojelullisten tavoitteiden edistämiseen. Toisaalta työturvallisuuslain tavoitteiden mukaisen entistä tarkemman moniportaisen vastuunjaon ja vastuun tarkemman kohdentamisen voisi olettaa ennalta ehkäisevän työtapaturmien syntymistä. Rikosoikeudellisen seuraamusjärjestelmän kohteen laajentamiseen vaikeasti hahmotettaviin taustatekijöihin tulee jo oikeusturvaseikkojen vuoksi suhtautua varauksella.

Lähteet

Alvesalo, Anne – Nuutila, Ari-Matti (toim.): Rangaistava työn turvattomuus. Helsinki 2006.

Hahto, Vilja: Kuka vastaa työturvallisuudesta? Turku 1998.

Hahto, Vilja: Työturvallisuusrikos kokonaisuudistuksessa. Oikeustieto 1998/1a. Edilex-versio. Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi *(HE 94/1993 vp)*.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 59/2002 vp).*
Heinonen, Olavi – Koskinen, Pekka – Lappi-Seppälä, Tapio – Majanen, Martti – Nuotio, Kimmo – Nuutila, Ari-Matti – Rautio, Ilkka: Rikosoikeus. Helsinki 2002.
Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Kuikko, Tapio: Työsuojeluopas. Helsinki 1999.
Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Kuikko, Tapio: Uusi työsuojeluvastuuopas. Helsinki 2003.
Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Raisio 2004.
Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa – Vento, Harri: Työrikos. Rovaniemi 1998.
Kuikko, Tapio: Uusi työturvallisuuslaki. Helsinki 2003.
Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus – Perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Helsinki 2006.
Saloheimo, Jorma: Työturvallisuusvastuun uusia perusteita. Teoksessa: Nykyajan rikosoikeus II (toim. Raimo Lahti). Helsinki 1997, s. 191–223.
Työsuojelujulkaisuja 81: Työsuojeluasioiden oikeuskäsittelyt. Työsuojeluhallinto. Tampere 2007. http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2007/09/TSJ_81.pdf.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus
KKO 2008:82
KKO 25.10.1994 Nro 3944 Dnro R93/623
KKO 1993:162
KKO 1990:71
KKO 1986 II 116
KKO 1984 II 224
KKO 1982 II 132
KKO 1981 II 25

Hovioikeudet
Helsingin hovioikeus 22.5.2008 Dnro R 06/3434
Helsingin hovioikeus 15.5.2008 Drno R 07/2112
Helsingin hovioikeus 28.12.2006 Dnro R 05/217
Helsingin hovioikeus 29.9.2006 Dnro R 04/1271
Helsingin hovioikeus 11.4.2006 Drno R 03/3347
Helsingin hovioikeus 20.12.2005 Dnro R 04/1458
Helsingin hovioikeus 17.6.2005 Dnro R 03/2596
Turun hovioikeus 9.1.1996 Dnro R 95/151
Turun hovioikeus 24.5.1995 Dnro R 94/481

Krista Soukola

Ihmiskauppa pakkotyöhön

1. Johdanto

Rikoslain säännökset ihmiskaupasta ja törkeästä ihmiskaupasta (9.7.2004/650) tulivat voimaan 1.8.2004. Samassa yhteydessä muutettiin mm. laittoman maahantulon järjestämistä ja paritusta koskevat säännökset. Lainmuutokseen johtivat sekä kansainväliset velvoitteet että kansalliset muutostarpeet.[1] Ensin mainitut eli Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimus ihmiskaupan, erityisesti naisten ja lasten kaupan ehkäisemisestä, torjumisesta ja rankaisemisesta (nk. Palermon sopimus) lisäpöytäkirjoineen ja Euroopan unionin neuvoston puitepäätös ihmiskaupan torjunnasta asettivat selkeitä kriminalisointivelvoitteita Suomelle.[2]

Ihmiskauppa on monitahoinen ilmiö, joka kansainvälisesti hyväksyttyjen määritelmien mukaan liittyy läheisesti prostituutioon ja muuhun seksuaaliseen hyväksikäyttöön, erilaisiin työvoiman väärinkäytön muotoihin, lasten laittomiin adoptioihin ja muuhun hyväksikäyttöön sekä laittomaan elinten ja kudosten kauppaan. Rajanveto ihmiskaupan erilaisten tarkoitusperien välillä on kuitenkin vaikeaa. Esimerkiksi pornoteollisuudessa tapahtuvaa ihmiskaupan tunnusmerkistön täyttävää hyväksikäyttöä voi olla mahdotonta lokeroida yksinomaan seksuaaliseen tai yksinomaan työvoiman hyväksikäyttöön.

Ihmiskauppa on rikosprosessissa vielä harvinainen rikosnimike. Julkisuuteen on kuluneiden neljän vuoden aikana tullut vain muutama langettavaan tuomioon johtanut ihmiskauppatapaus[3], vaikka vuoden 2008 syyskuun loppuun mennessä tutkinnassa on ollut 22 tapausta[4]. Tietääkseni vain yksi pakkotyö-liityntäinen ihmiskauppatapaus on johtanut syytteeseen, joka tosin hylättiin[5]. Ihmiskaupan pakkotyö-tunnusmerkistö osoittautui ongelmalliseksi myös Savonlinnassa ilmenneen, etniseen ravintolaan liittyneen epäillyn ihmiskaupan rikostutkinnassa, jossa rikosnimike muuttui ihmiskaupasta kis-

1 HE 34/2004 vp s. 6.

2 Kansalliset tarpeet liittyivät lähinnä paritusrikollisuuden torjunnassa tarvittavien pakkokeinojen käytön edellytyksiin.

3 Ensimmäinen oli Helsingin hovioikeus 1.3.2007 nro 722 (Helsingin käräjäoikeus 20.7.2006 nro 6857), kyse oli paritukseen liittyvästä ihmiskaupasta. Helsingin käräjäoikeuden tuomio nro R 08/10613 koski niin ikään paritusta, ja Kotkan käräjäoikeuden tuomiossa 9.12.2008 nro 1069 kyse oli sekä parituksesta että ihmisarvoa loukkaavista olosuhteista.

4 HE 193/2008 vp s. 4.

5 Vantaan käräjäoikeus 13.7.2007 nro 1991.

konnantapaiseksi työsyrjinnäksi jo pakkokeinovaiheessa. Jutun asianomistajat kyllä vaativat rangaistusta ihmiskaupasta, mutta vaatimuksesta luovuttiin, kun vahingonkorvauksista päästiin sovintoon. Lopulta ravintolan omistajat tuomittiin ehdollisiin vankeusrangaistuksiin kiskonnantapaisesta työsyrjinnästä[6].

Tämän Helsingin hovioikeuden työoikeus-laatuhankkeeseen liittyvän seminaarityön tarkoitus on valottaa ihmiskaupan ilmiöitä ja rikostunnusmerkistöä lähinnä ihmiskaupan pakkotyö-tunnusmerkistön näkökulmasta. Kansallisessa lainsäädäntöratkaisussa pakkotyö on päädytty erottamaan orjuudesta ja muista sen kaltaisista vallankäytön muodoista, jotka monissa kansainvälisissä sopimuksissa on nivottu yhteen pakkotyön kanssa. Rikoslain ihmiskaupan tunnusmerkistössä niiden katsotaan kuuluvan lähinnä muihin ihmisarvoa loukkaaviin olosuhteisiin. Kun kummassakin on pääsääntöisesti kysymys työvoiman hyväksikäytöstä, on syytä pohtia tämän lainsäädäntöratkaisun vaikutusta pakkotyön ja orjuutta muistuttavien olosuhteiden rajanvetoon ihmiskaupan tunnusmerkistötekijöinä. Vertaan myös työvoiman hyväksikäyttöön liittyvän ihmiskaupan tunnusmerkistöä kiskonnantapaiseen työsyrjintään.

2. Ihmiskauppa ilmiönä

Ihmiskaupalla tarkoitetaan Palermon sopimuksen ihmiskauppalisäpöytäkirjassa hyväksikäyttötarkoituksessa tapahtuvaa henkilöiden värväystä, kuljettamista, siirtämistä, kätkemistä tai vastaanottamista voimankäytöllä uhkaamisen tai voimankäytön tai muun pakottamisen, sieppauksen, petoksen, harhaanjohtamisen, vallan väärinkäytön tai haavoittuvan aseman hyödyntämisen avulla taikka toista henkilöä vallassaan pitävän henkilön suostumuksen saamiseksi annetun tai vastaanotetun maksun tai edun avulla. Hyväksikäyttötarkoituksia ovat ainakin toisen hyväksikäyttö prostituutiossa ja muut seksuaalisen hyväksikäytön muodot, pakkotyö ja pakollinen palvelu, orjuus ja muu orjuuden kaltainen käytäntö, orjuuden kaltaiset olot ja elinten poistaminen[7]. Sama määritelmä on omaksuttu Euroopan neuvoston ihmiskaupan vastaista toimintaa koskevassa yleissopimuksessa, joka on tullut voimaan 1.2.2008[8]. Ihmiskaupan määritelmässä voidaan erottaa kolme toisiinsa liittyvää elementtiä: tekotavat, keinot ja tarkoitus. Näihin palataan jäljempänä.

Ihmiskaupan ajatellaan yleensä tapahtuvan yli rajojen, vaikka sen määritelmässä uhrina olevan henkilön fyysisen paikan muuttaminen ei olekaan edellytys sille, että toimintaa pidetään ihmiskauppana. Ihmiskaupan ja monimuotoisen globaalin muuttoliikkeen välinen yhteys ilmenee kuitenkin siten, että maailman mittakaavassa suuri osa ihmiskaupasta tarkoittaa ihmisten siirtämistä paikasta toiseen, yleensä idästä länteen ja etelästä pohjoiseen. Ihmiskauppaa voi luonnehtia siirtolaisuuden ”pimeäksi puoleksi”, johon paikasta toiseen siirtymisen lisäksi liittyvät eriasteinen pakko tai har-

6 Savonlinnan käräjäoikeus 20.2.2009 nro 60.
7 HE 221/2005 vp s. 74.
8 CETS 197. Suomi on allekirjoittanut yleissopimuksen 29.8.2006, ja sen ratifiointi on vireillä.

haanjohtaminen ja kohteelle vahingollinen lopputulos, oli kyse sitten seksuaalisesta tai muusta hyväksikäytöstä tai orjuuden kaltaisista olosuhteista[9]. Ihmiskaupan taustalla vaikuttavat samat syyt kuin vapaaehtoisen tai hyväksyttävän siirtolaisuuden. Ihmiskaupan rikostunnusmerkistön toteutumista punnittaessa on syytä muistaa, ettei ihmiskaupan uhreja ole suinkaan aina viety sieppauksin tai muutoin väkivalloin kotiseudultaan, vaan he voivat olla vapaaehtoisesti ja aloitteellisesti etsimässä parempia elinoloja ja toimeentuloa. He voivat esimerkiksi tarvita apua laittoman rajanylityksen järjestämisessä ja tulevat siinä yhteydessä tai sen jälkeen petetyiksi.

Ihmiskaupan uhrien lukumäärästä ei ole tietoja, mutta arviot vaihtelevat ILO:n 2,5 miljoonasta USA:n ulkoministeriön noin 800 000 uhriin[10]. Pitkään ihmiskaupan uhrien ajateltiin olevan pääasiassa prostituutioon ja muuhun seksuaaliseen hyväksikäyttöön alistettuja naisia ja lapsia, mutta joidenkin arvioiden mukaan noin puolet ihmiskaupan uhreista päätyy työvoiman hyväksikäytön kohteeksi.

2.1. Ihmiskaupan syitä ja ilmenemismuotoja

Voitaneen kärjistetysti sanoa, että ihmiskaupassa kysyntä ja tarjonta kohtaavat. Köyhyys ja siitä johtuvat mahdollisuuksien puute tai näköalattomuus ajavat ihmisiä muuttoliikkeeseen paremman toimeentulon perässä. Tekniikan ja tiedonkulun kehitys tekee vaurauden epätasaisen jakautumisen helposti havaittavaksi ja lisää katteettomiakin odotuksia paremmasta elämästä. Samalla internetin käyttö ihmiskaupan uhrien värväämisessä yleistyy, puhumattakaan sen roolista esimerkiksi ”postimyynti-vaimojen” välittämisessä[11]. Maailmanlaajuinen talous kiristyvine kilpailutilanteineen lisää tarvetta halvalle työvoimalle, ja ihmiskaupan uhrit ovat omiaan käytettäväksi tuotantokustannusten alentamiseen ja voittojen kasvattamiseen. Länsimaissa työmarkkinoilla eriytyy aloja, jotka kelpaavat enää vain maahanmuuttajille, mikä altistaa näitä aloja esimerkiksi palkkojen polkemiselle. Monelle ihmiskaupan lähtömaalle ulkomailla työskentelevien kansalaisten kotiin lähettämät rahat muodostavat niin merkittävän kansantaloudellisen tekijän, että pakotettuakaan siirtolaisuutta ja ihmiskauppaa ei haluta tehokkaasti kitkeä[12].

Sodista, muista konflikteista ja yhteiskunnan rakenteiden luhistumisesta johtuva turvattomuus ajavat ihmisiä pakoon ja köyhyyteen. Ihmiskaupan uhreja pakotetaan sotilaiksi, ja kriisialueilla seksuaalirikosten, prostituution ja ihmiskaupan lisääntymisen on huomattu liittyvän sotilaiden ja rauhanturvaajien läsnäoloon[13].

---

9 Haque s. 4.

10 Människohandel för arbetskraftsexploatering m.m. s. 48–50. USA:n ulkoministeriön arviossa mukana ovat vain rajanylittävän ihmiskaupan uhrit.

11 Newman – Cameron s. 31.

12 Ibid. s. 26.

13 Ibid. s. 49.

Kun ihmisten tarve etsiä parempaa toimeentuloa yhdistyy vastaanottajamaiden tehostuvaan maahanmuuton valikointiin ja rajakontrolliin, vapaaehtoinen muuttoliike joutuu turvautumaan ihmissalakuljetuksen tarjoajiin[14]. Rekkojen läpivalaisukuvissa näkyvät piilotetut ihmishahmot alkavat olla tuttuja kaikkialla länsimaissa. Rajanylitysvaiheessa viranomaisten on yleensä mahdotonta selvittää, onko kysymyksessä vain laiton maahantulo vai onko salakuljetettavia lisäksi tarkoitus käyttää hyväksi ihmiskaupan tunnusmerkistön tarkoittavalla tavalla[15]. Aina ihmiskauppaan ei kuitenkaan liity laitonta rajanylitystä, joten ihmiskauppaa ei pidä kategorisesti yhdistää laittomaan maahantuloon liittyviin rikoksiin.

Vain harvat ihmiskaupan uhreista joutuvat ihmisryöstön tai muun vastaavan fyysisen pakottamisen kohteeksi, mutta sitäkin ilmenee, erityisesti sotien ja konfliktien yhteydessä sotilaiden pakkovärväyksessä ja seksuaalisessa hyväksikäytössä[16]. Tyypillisempää on työnetsijöiden värväys virallisilta vaikuttavien toimistojen[17] kautta, jolloin uhreiksi valikoituu myös hyvin koulutettua väkeä. Rekrytoinnissa työn sisällöstä, työolosuhteista tai palkasta annetaan tietoja, jotka osoittautuvat vääriksi vasta kohteessa. Värvätyllä saattaa esimerkiksi olla se käsitys, että hänet on palkattu koulutustaan vastaavaan työhön, mutta kohteessa ilmeneekin, että työ on esimerkiksi prostituutiota, huumeiden salakuljetusta tai kerjäämistä. Toisaalta uhri on saattanut tehdä sopimuksen työskentelemisestä esimerkiksi prostituoituna, mutta työn luonteesta ja henkilön mahdollisuuksista vaikuttaa siihen on annettu valheellinen kuva. Läheskään aina työtä ei tehdä täysin palkatta, mutta palkan suuruus voi jäädä murto-osiin luvatusta. Matkajärjestelyistä perittävät maksut on saatettu sopia pidätettäväksi palkasta, mutta työn arvo määritelläänkin niin alhaiseksi, ettei se kata edes maksuille kertyvää korkoa, ja seurauksena on eräänlainen velkaorjuus[18]. Yksi harhaanjohtamisen muoto on ”loverboy”, joka houkuttelee tyttöystävän kanssaan ulkomaille ja siellä luovuttaa hyväksikäytön kohteeksi[19].

Kun todellisuus valkenee ihmiskaupan uhrille, hänen mahdollisuutensa vapautua tilanteesta ovat yleensä vähissä. Irtautuminen hyväksikäytöstä estetään monenasteisin tavoin: uhri pakotetaan jatkamaan työntekoa väkivallalla tai sillä uhkaamisella, tai väkivaltaa uhataan käyttää uhrin sukulaisiin kotiseudulla. Uhrin vapaus voidaan viedä vapaudenriiston kaltaisella sulkemisella johonkin paikkaan tai aseellisella vartioinnilla, tai hienovaraisemmin uhkaamalla ilmiantaa hänet paikallisille viranomaisille[20] tai mai-

---

14 Pärssinen s. 178.

15 Salakuljetetuilla ihmisilläkään ei yleensä ole tässä vaiheessa käsitystä asian todellisesta tilasta. Yleistäen voidaan kuitenkin sanoa, että maahantulon järjestämisestä sovitun hinnan jääminen osaksikaan velaksi ei viittaa siihen, että laiton maahantulija olisi rajanylityksen jälkeen vapaa päättämään esim. lopullisesta määränpäästään tai toimeentulostaan.

16 Ibid. s. 179 ja Eradication of forced labour s. 36.

17 Människohandel för arbetskraftsexploatering m.m. s. 70–73. Usein myös lastenkodit osallistuvat lasten saattamiseen ihmiskaupan uhreiksi.

18 Dinan s. 73.

19 Trafficking in Persons Report 2008 s. 36.

20 Silloin kun ihmiskaupan uhri oleskelee maassa luvattomasti tai on pakotettu tekemään rikoksia.

neen ja kunnian häpäisemisellä esimerkiksi siten, että sukulaiset saisivat tietää uhrin osallisuudesta prostituutioon.

2.2. Ihmiskauppa Suomessa

Kuten edellä todettiin, ihmiskauppaa on rikoksena tutkittu parikymmentä kertaa näiden reilun neljän vuoden aikana, jolloin ihmiskauppa on ollut Suomessa kriminalisoitu. Kun ilmiö länsimaissa alkoi yleisesti kiinnostaa 1990-luvun lopulla ja 2000-luvun alussa, Suomessa ihmiskaupan mahdollisuuteen suhtauduttiin pitkään väheksyen[21]. Esimerkiksi vuonna 2002 Keskusrikospoliisi arvioi kaikkien Suomeen tulleiden prostituoitujen olleen tullessaan täysin selvillä työnsä luonteesta ja ehdoista, vaikka tiedossa oli myös erilaisia painostus- ja pakotuskeinoja, joiden kohteeksi naiset joutuivat[22]. USA:n ulkoministeriön Trafficking in Persons Report 2003 listasi Suomen niiden maiden joukkoon, jotka eivät täyttäneet ihmiskaupan vastaisen toiminnan vähimmäisvaatimuksia. Tuossa ja kaikissa vuosittain julkaistavissa raporteissa sen jälkeen Suomen on todettu olevan sekä ihmiskaupan kauttakulku- että kohdemaa ja että Suomessa ihmiskaupan uhreja käytetään prostituutiossa, ravintoloissa, rakennustoiminnassa ja kotiapulaisina (domestic servants)[23].

Tutkittujen ihmiskauppatapausten vähäisyys suhteessa ilmiön arvioituun yleisyyteen[24] ei ole kansainvälisessä vertailussa poikkeuksellista. Päinvastoin, eri puolilla maailmaa julkaistussa ihmiskauppaa käsittelevässä kirjallisuudessa ja ihmiskaupan torjuntaa koskevissa toimintasuunnitelmissa päällimmäisenä huolenaiheena tuntuu olevan tapausten tunnistamisen vaikeus. Suomessa viranomaiset ovat havainneet viitteitä ihmiskaupan uhreista prostituutiossa, rakennustyömailla ja ravintoloissa, ja lapsikaupan suuntautumista Suomen kautta on pidetty varmana[25].

Ruotsissa on tehty varovaisia arvioita ihmiskaupan esiintymisestä ravintola- ja palvelualoilla, maanviljelyssä ja muussa kausityössä, kotitaloustyössä, rakennustoiminnassa ja kuljetusalalla. Esimerkiksi marjanpoiminnassa venäläisten ja thaimaalaisten on kerrottu maksaneen matkoistaan huimia summia, mikä on herättänyt epäilyjä ihmiskaupasta. Katolisen kirkon Caritas-organisaatio auttoi vuosina 2005–2006 yhteensä 32 naista eroon hyväksikäyttöä sisältäneestä kotitaloustyöstä. Kadulla tapahtuvan kerjäämisen, jossa mukana on usein lapsia, on havaittu olevan jossain määrin organisoitua, ja Etelä-Ruotsissa on tutkittu puolalaisten pakottamista omaisuusrikosten tekemiseen[26]. Monet näistä ilmiöistä sinänsä ovat tuttuja Suomessakin.

---

21 Nieminen s. 131.

22 Pärssinen s. 182.

23 Raportit löytyvät internet-osoitteesta http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/

24 Ihmiskaupan vastainen toimintasuunnitelma s. 25. Toimintasuunnitelman laatineen työryhmän arvion mukaan Suomi on vuosittain satojen ihmiskaupan uhrien kohde- ja kauttakulkumaa.

25 Ibid. 31. Huomiota kiinnittää, että USA:n ulkoministeriön raporteissa ilmenevä väite ihmiskaupan uhrien käytöstä kotiapulaisina ei näytä saavan tukea viranomaisten tekemistä havainnoista.

26 Människohandel för arbetskraftsexploatering m.m. s. 76–86.

3. Ihmiskaupan kriminalisointi

3.1. Kansainväliset velvoitteet

Ihmiskauppaa luonnehditaan nykyajan orjakaupaksi. Viime vuosisadan alussa nk. valkoisen orjakaupan kitkemiseksi solmittuja kansainvälisiä sopimuksia[27] voidaankin pitää ensimmäisinä askelina ihmiskaupan torjumisessa kansainvälisellä tasolla[28]. Orjuus kielletään myös mm. YK:n kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa sopimuksessa, Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ja Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimuksessa pahimpien lapsityön muotojen kieltämisestä vuodelta 1999. Pakkotyö kielletään ja määritellään ILO:n yleissopimuksissa nro 29 (Pakollinen työ 1930) ja 105 (Pakkotyön poistaminen 1957). Esimerkiksi Euroopan ihmisoikeustuomioistuin turvautuu ILO:n pakkotyön määritelmään tulkitessaan sitä, onko Euroopan ihmisoikeussopimuksen 4 artiklaa rikottu[29].

Nimenomainen ihmiskaupan kielto sisältyy jo vuoden 1926 orjuutta koskevaan kansainväliseen yleissopimukseen ja siihen vuonna 1956 tehtyyn lisäsopimukseen. YK:n yleissopimus ihmisten kaupan ja toisten prostituutiosta hyötymisen tukahduttamiseksi vuodelta 1949 velvoittaa sopijapuolet rankaisemaan henkilöä, joka esim. viekoittelee toisen mukaansa prostituutiota varten, vaikka tämän suostumuksellakin. Lapsikauppa kielletään vuoden 1989 lapsen oikeuksien yleissopimuksella ja siihen vuonna 2000 hyväksytyllä valinnaisella pöytäkirjalla lasten myynnistä, lapsiprostituutiosta ja lapsipornografiasta.

YK:n kansainvälisen järjestäytyneen rikollisuuden vastainen yleissopimus (nk. Palermon sopimus) hyväksyttiin vuonna 2000. Siihen liittyy lisäpöytäkirjat ihmiskaupan, erityisesti naisten ja lasten kaupan ehkäisemisestä, torjumisesta ja rankaisemisesta sekä maitse, meritse ja ilmateitse tapahtuvan maahanmuuttajien salakuljetuksen kieltämisestä. Lisäpöytäkirjat tulivat Suomessa voimaan 7.10.2006. Ihmiskauppalisäpöytäkirja sisältää ensimmäisen kansainvälisesti hyväksytyn ihmiskaupan määritelmän[30]. Palermon sopimukset lisäpöytäkirjoineen koskevat vain ihmiskauppaa, joka on rajat ylittävää ja joka liittyy järjestäytyneeseen rikollisuuteen.

Euroopan unionin neuvoston 2002 antama puitepäätös[31] ihmiskaupan torjunnasta velvoittaa jäsenmaat toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että puitepäätöksessä määritellyn ihmiskaupan tunnusmerkit täyttävät teot on säädetty

---

27 Kansainvälinen sopimus valkoiseksi orjakaupaksi kutsuttua rikollista ammattia vastaan vuodelta 1904 ja yleissopimus valkoisen orjakaupan ehkäisemisestä vuodelta 1910. Suomi on liittynyt niihin ratifioimalla Kansainliiton Kansainvälisen sopimuksen naisten ja lasten kaupan ehkäisemisestä (SopS 3/1927).

28 Rijken s. 54.

29 Ihmisoikeudet 2000-luvulla s. 282 ja esimerkiksi van der Mussele v. Belgium (1983) ja Siliadin v. France (2005)

30 Kaikkonen s. 14.

31 Puitepäätöksestä EU-oikeuden instrumenttina Nuotio s. 691.

rangaistaviksi[32]. Uhrin suostumukselle aiottuun tai tapahtuneeseen hyväksikäyttöön ei saa antaa merkitystä, jos jotakin ihmiskaupan määritelmässä luetelluista keinoista on käytetty, ja jos teon kohteena on lapsi, se on rangaistavaa ihmiskauppana, vaikka mitään keinoista ei ole käytetty.

Euroopan neuvoston yleissopimus ihmiskaupan vastaisesta toiminnasta on tullut voimaan 1.2.2008. Suomi on sen allekirjoittanut, muttei vielä ratifioinut. Erona Palermon ihmiskauppalisäpöytäkirjaan yleissopimus laajentaa ihmiskaupan käsitteen järjestäytyneen ja rajat ylittävän rikollisuuden ulkopuolelle ja asettaa erityisiä vaatimuksia uhrin tunnistamiselle edellytyksenä ihmiskaupan vastaiselle toiminnalle[33].

4. Ihmiskaupan tunnusmerkistö rikoslaissa

Kansainvälisten velvoitteidensa mukaisesti Suomi on säätänyt ihmiskaupan rangaistavaksi rikoslain 25 luvun 3 §:ssä ja 3a §:ssä (törkeä ihmiskauppa). Samalla kumottiin ihmisryöstöä koskenut rikoslain 25 luku 3 §, jonka tekotavat sisällytettiin törkeän ihmiskaupan määritelmään. Rikoslain 3 §:ään jäivät näin ne Palermon yleissopimuksen ihmiskauppalisäpöytäkirjan ja ihmiskauppapuitepäätöksen tekotavat, joita aikaisempi ihmisryöstö-pykälä ei kattanut[34]. Kotimaisen lainsäädäntötekniikan mukaisesti uhrin suostumuksesta ei lakiin otettu säännöstä, mutta ihmiskaupparikosten katsotaan muutoinkin olevan niin vakavia, ettei suostumusta niihin voida pätevästi antaa[35].

4.1. Ihmiskaupan tekotavat, keinot ja tarkoitus

Rikoslain 25 luvun 3 §:ssä ihmiskaupan tekotavoiksi luetellaan toisen ottaminen valtaan tai värvääminen taikka toisen luovuttaminen, kuljettaminen, vastaanottaminen tai majoittaminen.

Valtaanottamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö paitsi menettää vapautensa myös joutuu toisen määräysvallan alaiseksi. Rikoslain 25 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun vapaudenriistoon verrattaessa valtaanottaminen olisi siten pidemmälle menevää toimintaa[36]. Värvääminen on henkilön houkuttelemista tai pyytämistä mukaan toimintaan, jossa henkilö päätyy ihmiskaupan kohteeksi. Värväytyminen esimerkiksi työhön tai prostituutioon voi luonnollisesti tapahtua houkuttelun tai pyytämisen seurauksena vapaaehtoisesti niin, että ihmiskaupan keinot, kuten pakottaminen, tulevat kuvaan myöhemmin[37]. Luovuttaminen voi tapahtua henkilöä vallassaan pitävän tai jonkun

---

32 2002/629/YOS.

33 Roth s. 420.

34 HE 34/2004 vp s. 92.

35 Ibid. s. 100.

36 Valtaanottamista vastaavaa tekotapaa ei ole mainittu Palermon sopimuksen ihmiskauppalisäpöytäkirjassa eikä EU:n ihmiskauppapuitepäätöksessä.

37 Human Trafficking and Forced Labour Exploitation s. 10.

kolmannen toimesta, korvausta vastaan tai ilman sitä[38]. Esimerkiksi ihmiskauppaa kauttakulkumaassa edesauttavien henkilöiden toimet voivat tulla arvioitaviksi luovuttamisena[39]. Kuljettamisella tarkoitetaan henkilön kaikenlaista siirtämistä paikasta toiseen, ja vastaanottaminenkin voi tapahtua sekä määränpäässä että matkan välivaiheessa. Majoittaminen voi sekin tapahtua sekä määränpäässä että matkalla, ja se käsittää sekä pysyvämmän oleskelupaikan tarjoamisen että lyhytaikaisen kätkemisen[40].

Keinot, joiden käyttämistä ihmiskaupan tunnusmerkistö edellyttää, ovat toisen riippuvaisen aseman tai turvattoman tilan hyväksikäyttäminen, toisen erehdyttäminen tai erehdyksen hyväksikäyttäminen ja korvauksen maksaminen tai vastaanottaminen. Törkeän ihmiskaupan tunnusmerkistötekijöistä keinoja ovat väkivalta, uhkaus ja kavaluus, joita on voitu käyttää myös yhdessä perustunnusmerkistön keinojen kanssa. Uhrin riippuvainen asema ihmiskaupan tekijästä tai toisesta henkilöstä voi perustua esimerkiksi sukulaisuus- tai velkasuhteeseen tai oleskeluun laitoksessa. Riippuvuus toisesta voi perustua myös esimerkiksi uhrin kielitaidottomuuteen tai luvattomaan oleskeluun maassa tai siihen, että hänen matkustusasiakirjansa ovat toisen henkilön hallussa[41]. Turvaton tila voi johtua mm. taloudellisesta ahdingosta, päihteiden käytöstä tai nuoresta iästä. Riippuvaisen aseman ja turvattoman tila hyväksikäytöllä viitataan ihmiskauppalisäpöytäkirjan tulkintaohjeiden mukaan kaikenlaisiin tilanteisiin, joissa henkilöllä ei ole todellista tai hyväksyttävää vaihtoehtoa hyväksikäyttöön alistumiselle[42]. Hallituksen esityksessä tähän viitataan maininnalla, ettei yksin lähtömaan huonompi elintaso osoita turvattoman tilan hyväksikäyttöä, vaan henkilön asemaa on tarkasteltava kokonaisuutena[43].

Erehdyttäminen vastaa ihmiskauppalisäpöytäkirjassa ja ihmiskauppapuitepäätöksessä mainittua harhaanjohtamista. Niissä mainittua petosta vastaa törkeän ihmiskaupan tunnusmerkistötekijä kavaluus. Erehdyttämisen täytyy koskea kokonaisuuden kannalta olennaisia seikkoja, joten esimerkiksi vähäinen poikkeama luvatusta palkasta ei vielä tarkoittaisi erehdyttämistä ihmiskaupan tunnusmerkistön tarkoittamalla tavalla[44]. Kavaluus-termiä on käytetty jo ihmisryöstön tunnusmerkistössä, jonka osalta esitöissä on mainittu esimerkkinä lapsen vanhempien erehdyttäminen antamaan lapsensa muka tämän kouluttamiseksi kun tarkoitus onkin ollut käyttää lasta ihmiskaupassa[45]. Kavaluus on siis erehdyttämistä aivan olennaisesta seikasta, esimerkiksi työn lupaamista kotiapulaisena kun tarkoitus onkin käyttää työntekijää prostituutiossa[46]. Korvauksen maksamisessa ja vastaanottamisessa on kysymys toisen käyttämisestä kaupankäynnin koh-

38 HE 34/2004 vp s. 95.
39 Kts. alaviite 34.
40 HE 34/2004 vp s. 95.
41 Ibid s. 93.
42 YK:n Palermon sopimusta valmistelleen Ad Hoc –komitean tulkintaohjeet A/55/383/Add.1. s. 12.
43 HE 34/2004 vp s. 94.
44 Ibid.
45 HE 94/1993 vp s. 108.
46 HE 34/2004 vp s. 102.

teena. Tunnusmerkistötekijä edellyttää, että korvauksen maksaminen tai vastaanottaminen johtaa toisen henkilön luovuttamiseen.

Kolmas ihmiskaupan tunnusmerkistön olennainen osatekijä on teon tarkoitus. Perusmuotoisen ihmiskaupan osalta niitä ovat tarkoitus saattaa[47] henkilö prostituutiossa tai siihen rinnastettavalla tavalla seksuaalisesti hyväksikäytettäväksi, pakkotyöhön tai muihin ihmisarvoa loukkaaviin olosuhteisiin taikka elinten tai kudosten poistaminen taloudellisen hyötymisen tarkoituksessa. Törkeän ihmiskaupan tarkoitus voi lisäksi olla toisen alistaminen orjuuteen, orjien kuljettaminen tai orjakauppa. Tarkoituksen ei tarvitse toteutua, jotta kysymys olisi täytetystä rikoksesta. Rangaistavan yrityksen asteelle jäävä ihmiskauppa voi olla kyseessä, jos esimerkiksi yritykset henkilön värväämiseksi pakkotyöhön harhaanjohtavin tiedoin epäonnistuvat[48].

5. Pakkotyö ihmiskaupan tarkoituksena

5.1. Määritelmiä

Seuraavaksi käsittelen ihmiskaupan pakkotyö-tunnusmerkistötekijää. Kansallisesta lainsäädäntöratkaisusta johtuen sen yhteydessä on syytä kiinnittää huomiota myös ilmaisuun ”muu ihmisarvoa loukkaava tarkoitus” sekä orjuuteen. Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa nimittäin työvoiman hyväksikäyttöön tähtääviksi ihmiskaupan tarkoituksiksi on lueteltu pakkotyö tai muu pakollinen työ tai pakottamalla saadut palvelut (*forced or compulsory labour or services*) ja orjuus tai orjana tai epävapaana pitämisen käytännöt (*slavery or practices similar to slavery or servitude*)[49] tai pakkotyö tai pakollinen palvelu (*forced labour of services*), orjuus tai muu orjuuden kaltainen käytäntö (*slavery or practices similar to slavory*) tai orjuuden kaltaiset olot (*servitude*)[50]. Euroopan ihmisoikeussopimuksessa kielletään pitämästä ketään orjuudessa tai orjuuden kaltaisessa pakkotyössä (*slavery or servitude*) ja vaatimasta ketään tekemään pakkotyötä tai muuta pakollista työtä (*forced or compulsory labour*)[51]. Pakkotyötä tai orjuuden muotoja ei kyseisissä asiakirjoissa määritellä.

Hallituksen esityksessä pakkotyö-terminologian todetaan olevan jonkin verran epäselvää, mistä syystä pakkotyön on ilmaisuna katsottu riittävän, kun orjuuden kaltaiset olot (esimerkiksi velkaorjuus, maaorjuus ja pakkoavioliitot) luokitellaan pakkotyöstä

---

47 Sanavalinnalle ei hallituksen esityksessä anneta perusteluja. Vaarana voi olla, että ihmiskaupan tulkitaan koskevan vain niiden henkilöiden toimintaa, joiden menettely ”aloittaa” ihmiskaupan uhrin hyväksikäytön. Tällainen tulkinta olisi mielestäni ihmiskauppalisäpöytäkirjan ihmiskauppapuitepäätöksen sanamuodon vastainen.

48 Lakivaliokunta korosti mietinnössään, että ihmiskaupan tunnusmerkitön avoimia käsitteitä on tulkittava suppeasti. LaVM 4/2004 vp.

49 Ihmiskauppapuitepäätöksen 1 artikla.

50 Ihmiskauppalisäpöytäkirjan 3 artikla.

51 Euroopan ihmisoikeussopimus 4 artikla.

erillään ihmisarvoa loukkaaviksi olosuhteiksi[52]. Terminologian epäselvyys johtunee eri aikakausilta peräisin olevien sopimustekstien käännösratkaisuista ja erityisesti siitä, ettei suomen kielessä ole yksiselitteisesti vastaavaa ilmaisua sanalle *servitude*. Kun orjuuden kaltaisissa oloissa ihminen lähes aina pakotetaan myös tekemään jotakin työtä tai palveluksia, ihmiskaupan kriminalisoinnissa valittuun jaotteluun saattaa olla syytä kiinnittää huomiota esimerkiksi syytettä laadittaessa, jos uhrin vapautta on rajoitettu pakkotyön tunnusmerkit ylittävällä tavalla. Palaan tähän rajanvetoon tuonnempana.

5.2. ILO:n määritelmä pakolliselle työlle

Kuten aikaisemmin todettiin, pakkotyö on määritelty ILO:n sopimuksessa nro 29 vuodelta 1930. Sen 2 artiklan mukaan nimityksellä ”pakollinen työ” (*forced or compulsory labour*) on ymmärrettävä kaikenlaista työtä tai palvelusta, joka jonkin rangaistuksen uhalla vaaditaan joltakin henkilöltä ja johon mainittu henkilö ei ole vapaaehtoisesti tarjoutunut. Artiklassa pakollisen työn ulkopuolelle rajataan viisi erilaista toimintaa: pakollista sotapalvelusta tarkoittavan lain nojalla vaadittu sotilaallinen työ, säännöllisiin kansalaisvelvollisuuksiin kuuluva työ, tuomioon perustuva työ, force majour -tilanteissa edellytetty työ sekä yhdyskunnan pienehköt työt[53].

”Työ tai palvelu” on erotettava oppivelvollisuudesta ja siihen liittyvästä harjoittelusta, koska oppivelvollisuudella turvataan kansainvälisesti hyväksytyllä tavalla oikeutta koulutukseen. Koulutukseen liittyvän harjoittelun ja työnteon rajanveto voi kuitenkin edellyttää kokonaisarvion tekemistä kaikista toiminnan osaelementeistä sen ratkaisemiseksi, onko yksiselitteisesti työharjoittelusta vai sittenkin pakkotyöstä[54].

Työn tai palvelun vaatiminen ”rangaistuksen uhalla” tarkoittaa muitakin kuin rikosoikeudellisia seuraamuksia. Tyypillisiä ihmiskauppaan liittyvässä pakkotyössä ilmeneviä rangaistuksia ovat kaikenlainen fyysinen tai seksuaalinen väkivalta, liikkumisen rajoittaminen fyysisesti tai esimerkiksi matkustusasiakirjojen poisottamisella, palkan pidättäminen osittain tai kokonaan maksettavaksi vasta sitten, kun työnteko päättyy, sekä eräänlainen velkavankeus, jossa velka on esimerkiksi peräisin maahantulon järjestämiskustannuksista tai kohtuuttomaksi hinnoitellusta majoituksesta ja jossa työn alhainen hinnoittelu johtaa siihen, ettei velka pienene. Myös laittomasti maassa oleskelevan työntekijän ilmiantaminen viranomaiselle on rangaistus, jolla uhkaaminen osaltaan täyttää pakkotyön tunnusmerkit[55].

Pakkotyön vapaaehtoisuuden puuttuminen auttaa rajaamaan pakkotyön määritelmän ulkopuolelle ne työvoiman (lainvastaisetkin) hyväksikäytön muodot, joissa kyse on vain minimipalkan alituksista, huonoista työsuhteen ehdoista tai haitallisesta työ-

52 HE 34/2004 vp s. 97.
53 Artikla 2, SopS 44/1935.
54 Fundamental rights at work and international labour standards s. 34–36.
55 Human Trafficking and Forced Labour Exploitation s. 20.

oloista[56]. Ensinnäkin työnhaku on erotettava konkreettiseen työhön tarjoutumisesta[57]. Tarjoutumisen vapaaehtoisuuden ja suostumuksen ylipäätään tulee ulottua niihin työn olosuhteisiin, joissa henkilö kulloinkin on, ja myös kuhunkin yksittäiseen tekoon tai toimenpiteeseen, joka työntekijään kohdistetaan[58]. Niiden tulee siis kattaa myös se pakkotyön elementti, että työtä teetetään rangaistuksen, esimerkiksi fyysisen väkivallan uhalla. Vapaaehtoisuuteen ja suostumukseen liittyy myös oikeus suostumuksen peruuttamiseen. Vapaaehtoisuuteen perustunut työnteko voi muuttua pakkotyöksi, jos työntekijää estetään jättämästä työnsä kohtuullisen irtisanomisajan jälkeen. Työntekijälle kuuluvasta vapaudesta valita työnsä ei voi tässä suhteessa pätevästi luopua[59].

5.3. Rajanveto pakkotyön ja orjuuden eri muotojen välillä

Edellä läpikäydystä ILO:n pakkotyön määritelmästä käy ilmi, ettei pakkotyön tunnusmerkistö sinänsä edellytä siihen alistettavan ihmisen vapauden erityistä rajoittamista. Pakkotyöstä voisi siten olla kysymys silloinkin, kun sen tekijä asuu ja viettää työnteolta jäävän vapaa-aikansa haluamallaan tavalla. Ihmiskaupan todellisuudesta saadut tiedot kuitenkin osoittavat, ettei tällainen henkilökohtainen vapaus ole missään määrin leimallista ihmiskauppaan liittyvälle työvoiman hyväksikäytölle[60]. Eriasteisten vapauteen kohdistuvien rajoitusten osalta on syytä pohtia, onko kysymys enää vain pakkotyöstä vai täyttävätkö ne orjuuden tai orjuuden kaltaisten olosuhteiden tunnusmerkit.

Orjuus on vuoden 1926 orjuutta koskevan kansainvälisen yleissopimuksen mukaan sellaisen henkilön tila tai olosuhde, joka on omistusoikeuden tahi jonkun siihen sisältyvän oikeuden kohteena[61]. Tuohon yleissopimukseen vuonna 1956 tehdyssä lisäsopimuksessa kielletään orjuuteen verrattavat järjestelmät ja käytännöt eli velkavankeus, maaorjuus, pakkoavioliitot sekä lapsikauppa. Velkavankeus määritellään asemaksi tai tilaksi, joka johtuu siitä, että velallinen on sitoutunut velan vakuudeksi suorittamaan henkilökohtaisia palveluksiaan tai takaamaan sellaisten henkilöiden henkilökohtaisesti palvelukset, jotka ovat hänestä riippuvaisia, jos näiden palveluksien kohtuullinen arvo ei vaikuta velan suoritukseen tai jos näiden palvelusten aika ei ole rajoitettu tai niiden luonne määrätty. Maaorjuus on asema tai tila, jossa henkilö lain, tavan tai sopimuksen nojalla on velvoitettu elämään ja tekemään työtä toiselle henkilölle kuuluvalla maalla

---

56 A global alliance against forced labour s. 5 ja Report of the Experts Group on Trafficking in Human Beings s. 49–50.

57 Fundamental rights at work and international labour standards s. 36.

58 Human Trafficking and Forced Labour Exploitation s. 22, A global alliance against forced labour s. 5 ja Report of the Experts Group on Trafficking in Human Beings s. 50.

59 Fundamental rights at work and international labour standards s. 38.

60 Italiassa ilmeni vuonna 2006 ihmiskauppatapaus, jossa uhrit tekivät työtä ja asuivat aseellisten vartijoiden valvonnassa keskitysleiriolosuhteissa. Människohandel för arbetskraftsexploatering m.m. s. 112–113.

61 Artikla 1, SopS 27/1927.

ja tekemään tälle henkilölle vastiketta vastaan tai ilmaiseksi joitakin määrättyjä palveluksia olematta vapaa muuttamaan asemaansa[62].

Kuten jo aikaisemmin todettiin, hallituksen esityksen mukaan orjuuden kaltaiset olot sisältyvät muihin ihmisarvoa loukkaaviin olosuhteisiin. Jos kysymys on varsinaisesta orjuudesta, teosta rangaistaan törkeänä ihmiskauppana[63]. Tällä varsinaisella orjuudella tarkoitetaan vuoden 1926 yleissopimuksessa määriteltyä orjuutta mutta ei vuoden 1956 lisäsopimuksessa määriteltyjä järjestelmiä ja käytäntöjä. Valittu linjaus herättää kysymyksiä. Vuoden 1926 yleissopimukseen otettua orjuuden määritelmää on vaikea ymmärtää ”varsinaisen” orjuuden määritelmäksi. Määritelmän sisältö nimittäin vesittyi lopulliseen muotoonsa, jotta sopimusta laatimassa olleet siirtomaavallat saattoivat itse allekirjoittaa sopimuksen velvoittamaan myös enemmän tai vähemmän kontrollissaan olleita siirtomaitaan. Yleissopimukseen johtaneessa taustatyössä olivat jo esillä sittemmin vuoden 1956 lisäsopimukseen kirjatut orjuuden muodot ja jopa pakkotyö, mutta niiden nimeämisestä luovuttiin edellä kerrotusta syystä[64]. Kuitenkin sopimuksen 2 artiklan b-kohtaan otettiin velvoite pyrkiä orjuuden täydelliseen lopettamiseen sen kaikissa muodoissa. Myös vuoden 1956 lisäsopimuksen 1 artiklan viittaus vuoden 1926 orjuuden määritelmään[65] osoittaa, ettei näiden sopimusten määritelmiä voida tulkita hallituksen esityksessä tehdyllä tavalla.

Rajanvetoa pakkotyön ja orjuuden välillä havainnollistaa Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen (EIT) ratkaisu Siliadin vastaan Ranska vuodelta 2005, jossa kysymys oli oikeuden mielestä paitsi pakkotyöstä, myös orjuuden kaltaisista oloista. Valittaja eli 15-vuotias tyttö tuli Togosta Ranskaan isänsä suostumuksella sukulaisnaisen luokse turistiviisumilla. Tarkoitus oli, että hän tekisi jonkin aikaa työtä sukulaiselle ja pääsisi sen jälkeen kouluun. Sukulainen oli myös luvannut huolehtia tytön maassaoleskelun edellytyksistä. Toisin kuin oli sovittu, tyttö ”lainattiin” toiseen perheeseen, jossa hän joutui tekemään palkatta kotitöitä ja kaitsemaan lapsia 15 tuntia päivässä, seitsemänä päivänä viikossa. Hän sai poistua asunnosta vain viedessään lapsia kouluun tai muihin aktiviteetteihin sekä joskus käydäkseen kirkossa. Hänen oleskelunsa maassa oli turistiviisumin umpeuduttua laitonta, ja uudet ”työnantajat” ruokkivat hänen pelkoaan jäädä kiinni. Kyse oli tuomioistuimien mielestä pakkotyöstä. Kun tytöllä ei tässä tilanteessa myöskään ollut toivoa olosuhteidensa paranemisesta, tuomioistuin katsoi, että häntä oli pidetty orjuuden kaltaisissa oloissa.

---

62 Artikla 1, SopS 17/1957. Artiklassa velvoitetaan näiden orjuuteen verrattavien järjestelmien ja käytännön kitkemiseen, oli ne otettu vuoden 1926 yleissopimuksen orjuuden määritelmässä huomioon tai ei.

63 HE 34/2004 vp s. 97.

64 Miers ss. 111–130.

65 Kts. alaviite 62.

6. Ihmiskaupan suhde kiskonnantapaiseen työsyrjintään

Kiskonnantapaisesta työsyrjinnästä säädetään rikoslain 47 luvun 3 a §:ssä, joka tuli voimaan 1.5.2004. Sen nojalla työnantaja tai tämän edustaja, joka työsyrjinnässä asettaa työntekijän tai työhakijan huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi tämän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi. Kysymys on työsyrjinnän erityistilanteesta, ei työsyrjinnän kvalifioidusta muodosta, mistä syystä teolta ei edellytetä kokonaistörkeyttä. Säännös syrjäyttää erityissäännöksenä myös kiskonnan (rikoslaki 36 luku 6 §), mutta ei törkeää kiskontaa (rikoslaki 36 luku 7 §).

Kiskonnantapaisen työsyrjinnän kriminalisoinnilla halutaan turvata yhdenvertaisuutta ja suojata työsuhteen heikompaa osapuolta. Säädös liittyi lakipakettiin, jolla haluttiin tehostaa ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden ehtojen lainmukaisuuden valvontaa ja kitkeä harmaata taloutta[66]. Säädös on laadittu mitä ilmeisimmin ulkomaalaisia työntekijöitä ajatellen mutta ei rajoitu heihin. Esimerkiksi nuorten työntekijöiden oikeuksia voidaan loukata kiskonnantapaisen työsyrjinnän tunnusmerkit täyttävällä tavalla.

Kiskonnantapaisen työsyrjinnän on pelätty valtaavan parituksen tavoin alaa perusmuotoiselta ihmiskauppa-rikokselta lainsoveltamisessa. Tunnusmerkistöjen yksityiskohtainen vertailu kuitenkin osoittaa, ettei kiskonnantapainen työsyrjintä ole ihmiskaupan tai pakkotyön lievempi tekomuoto. Kiskonnantapaisen työsyrjinnän taustalla olevassa työsyrjintä-tunnusmerkistössä epäedulliseen asemaan asettamisen sisältöä ei ole määritelty tai rajattu. Tyypillisesti kysymys on minimipalkan alituksista, huonoista työsuhteen ehdoista tai haitallisesta työoloista[67], jotka eivät ole pakkotyön tunnusmerkistötekijöitä. Mitään ihmiskauppatunnusmerkistössä lueteltujen keinojen käyttöä ei edellytetä, eli työntekijää ei tarvitse esimerkiksi johtaa harhaan työehtojen normienmukaisuudesta. Rajanveto pakkotyöhön on usein tehtävissä myös vapaaehtoisuuden olemassaolon tai puuttumisen kautta.

7. Loppupäätelmiä

Ihmiskauppaan ilmiönä ja sen tunnusmerkistötekijöihin, erityisesti pakkotyöhön, liittyy paljon mielikuvia, jotka voivat ohjata ilmiön tunnistamiseen ja sitä koskevien normien soveltamiseen liittyvää harkintaa väärille jäljille. Käyttämällä hyväksi ILO:n

---

66 HE 151/2003 vp ss. 8–10.

67 Komission ehdotuksessa ihmiskauppapuitepäätökseksi (KOM (2000) 854 lopull.) esitettiin rangaistavaksi ihmiskauppa hyväksikäyttötarkoituksessa tavalla, joka on työmarkkinalainsäädännön vastainen työehtojen, palkan sekä työterveys- ja työturvallisuusmääräysten osalta. Parlamentin mietinnössä A5-0183/2001 ehdotusta kritisoitiin, ja neuvoston käsittelyssä lopullinen sanamuoto otettiin työn pohjaksi jo maaliskuussa 2001 (7526/01 DROIPEN 30 MIGR 21).

pakkotyön yksityiskohtaista määritelmää ihmiskaupan pakkotyö-tunnusmerkistötekijän olemassaolon tai puuttumisen pitäisi mielestäni olla varsin helposti ratkaistavissa. Määritelmän tarkempi läpikäynti kuitenkin puuttuu lain esitöistä, mikä voi johtaa lainsoveltajaa harhaan eli pitämään itse pakkotyön määritelmää jollakin tavalla epäselvänä. Orjuuden ja sen kaltaisten olosuhteiden määritelmät eivät ole yhtä yksityiskohtaisia, mutta niidenkin sisällöstä on saatavissa tulkinta-apua kansainvälisistä instrumenteista. Orjuus eri muodoissaan on ollut suomalaiselle yhteiskunnalle ja oikeusjärjestelmälle vieras ilmiö, mutta ihmiskauppa nykyajan orjuutena saattaa tuoda sen meilläkin oikeudellisen arvioinnin kohteeksi.

Ihmiskaupan tunnistamisen tärkeyttä osoittaa edellä kohdassa 5.3. selostettu EIT:n Siliadin-ratkaisu. Siinä Ranskan todettiin rikkoneen ihmisoikeussopimusta, kun sen rikoslaki ei taannut riittävää turvaa pakkotyöhön joutuneelle tytölle. Tapaukseen soveltuva kriminalisointi löytyi kyllä Ranskan rikoslaista, mutta tuomioistuinten kyvyttömyys ilmiön tunnistamiseen johti ihmisoikeuksien loukkaukseen. Alioikeus oli nimittäin tuominnut ”työantajat” työvoiman palkattomasta hyväksikäytöstä, mutta muutoksenhakutuomioistuin kumosi tuomion katsoen, että ranskankielentaitoisena tyttö oli sekä voinut että saanut poistua asunnosta eikä hän ollut koskaan valittanut olosuhteistaan muille. Häntä ei ollut siten pidetty palkattomassa työssä saati orjuudessa. Syyttäjä tyytyi tähän päätökseen ilmoittaen tytölle, että muutoksenhakutuomioistuimen harkintavallassaan tekemä ratkaisu oli perustunut tosiasioihin, mistä syystä perusteita valitusluvan hakemiselle ei ollut. Tytön valituksesta kassaatio-oikeus kumosi muutoksenhakutuomioistuimen tuomion ja palautti vahingonkorvausasian uudelleen käsiteltäväksi, mutta syyttäjän tyydyttyä muutoksenhakutuomioistuimen ratkaisuun ”työnantajat” jäivät rangaistuksetta.

Tapauksen valossa näyttää olevan tärkeää, että tunnistaakseen ihmiskaupan lainsoveltajat ovat selvillä paitsi ihmiskaupan todellisuudesta myös sen kriminalisoinnin taustalla vaikuttavista periaatteista. Esimerkiksi ihmiskaupan uhrin suostumuksen merkityksettömyydestä lainkäyttäjien voidaan olettaa tietävän, vaikka siitä ei laissa ole mainintaa. Kuitenkin paritukseen liittyneen ihmiskaupan arvioinnissa oikeus on saattanut viitata asianomistajien aikaisempaan suhtautumiseen prostituutioonsa osoituksena siitä, ettei kyse ollut ihmiskaupasta, vaikka naisia olisi tuomionkin mukaan esimerkiksi uhkailtu väkivallalla[68]. Vastaavanlainen tunnistamisongelma voisi pakkotyöhön liittyvässä ihmiskaupassa suhteessa kiskonnantapaiseen työsyrjintään johtaa esimerkiksi siihen, ettei ihmiskaupan uhreja hyväksikäyttävää yritystä tuomittaisi yhteisösakkoon, kun oikeushenkilön rangaistusvastuuta ei sovelleta kiskonnantapaiseen työsyrjintään mutta ihmiskauppaan kyllä.

---

[68] Helsingin käräjäoikeus 20.7.2006 nro 6857. Roth on kritisoinut tuomiota mm. tältä osin tavalla, johon on helppo yhtyä. Kts. Roth s. 430–435.

Lähteet

A global alliance against forced labour. ILO. Geneve 2005.

Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings. *CETS No.: 197.*

Dinan, Kinsey Alden: Globalization and national sovereignty. Teoksessa: Trafficking in Humans Social. Cultural and Political Dimensions. United Nations University Press 2008.

Ehdotus neuvoston puitepäätökseksi ihmiskaupan torjumisesta. (2001/C 62 E/24). KOM(2000) 854 lopull./2 – 2001/0024(CNS). (Komission esittämänä 22 päivänä tammikuuta 2001).

Eradication of forced labour. International Labour Conference 96th Session 2007, Report III69

Euroopan unionin neuvoston aineellisen rikosoikeuden työryhmän yhteenveto asian käsittelystä *7526/01 DROIPEN 30 MIGR 21 20.3.2001.*

Fundamental rights at work and international labour standards. ILO Geneve. 2003.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi rikoslain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(34/2004 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain muuttamisesta *(193/2008 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle kansainvälisen järjestäytyneen rikollisuuden vastaisen Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen ihmiskauppaa ja maahanmuuttajien salakuljetusta koskevien lisäpöytäkirjojen hyväksymisestä ja niiden lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta sekä laeiksi rikoslain 20 luvun ja järjestyslain 7 ja 16 §:n muuttamisesta *(HE 221/2005 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle ulkomaalaislaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi annetun hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) täydentämisestä *(HE 151/2003 vp).*

Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi *(HE 94/1993 vp).*

Haque, Md. Shahidul: Ambiguities and Confusion in Migration–Trafficking Nexus: A Development Challenge. Teoksessa: Trafficking and Global Sex Industry. Lexington Books 2006.

Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement. ILO. Geneva 2005.

http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/

Ihmiskaupan vastainen toimintasuunnitelma. Ulkoasiainministeriön julkaisusarja. Helsinki 2005.

Ihmisoikeudet 2000-luvulla: sopimuksia ja asiakirjoja (toim. Arto Haapea). Ihmisoikeusliitto. Helsinki 2002.

Kansainvälinen yleissopimus, jonka tarkoituksena on taata naisille ja alaikäisille tytöille tehokasta turvaa 'valkoiseksi orjakaupaksi' kutsuttua rikollista ammattia vastaan. Naisten ja lasten kaupan ehkäisemistä tarkoittava kansainvälinen yleissopimus. Valkoisen orjakaupan ehkäisemistä tarkoittava kansainvälinen yleissopimus. *(SopS 3/1927).*

Kaikkonen, Emilia: Ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö ihmiskaupan ja kiskonnantapaisen työsyrjinnän muodossa. Pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto 2008.

Lakivaliokunnan mietintö 4/2004 vp: Hallituksen esitys laiksi rikoslain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Lisäsopimus orjuuden, orjakaupan ja orjuuteen verrattavien järjestelmien ja käytännön tukahduttamisesta *(SopS 17/1957).*

Miers, Suzanne: Slavery in the Twentieth Century. AltaMira Press. Wallnut Creek 2003.

Människohandel för arbetskraftsexploatering m.m.: kartläggning, analys och förslag till handlingsplan. Arbetsmarknadsdepartementet Ds 2008:7. Stockholm 2008.

Neuvoston puitepäätös tehty 19 päivänä heinäkuuta ihmiskaupan torjunnasta *(2002/629/YOS).*

Newman, Edward – Cameron, Sally: Trafficking in humans: Structural factors. Teoksessa: Trafficking in Humans Social. Cultural and Political Dimensions. United Nations University Press 2008.

Nieminen, Liisa: Nais- ja lapsikauppa ihmisoikeusongelmana. Oikeus 2/2005.
Nuotio, Kimmo: Eurooppalaistuva rikosoikeus – Rikosoikeudellistuva Eurooppa. Defensor Legis 4/2001.
Orjuutta koskeva sopimus *(SopS 27/1927).*
Parlamentin mietintö ehdotuksesta neuvoston puitepäätökseksi ihmiskaupan torjumisesta *A5-0183/2001.*
Pärssinen, Venla: Uhrille myönnettävä oleskelulupa ihmiskaupan vastaisen toiminnan keinona. Oikeus 2/2006.
Rijken, Conny: Trafficking in Persons Prosecution from A European Perspective. TMC Asser Press. The Hague 2003.
Report of the Ad Hoc Committee on the Elaboration of a Convention against Transnational Organized Crime on the work of its first to eleventh sessions. Addendum Interpretative notes for the official records (travaux preparatoires) of the negotiation of the United Nations Convention against Transnational Organized Crime and the Protocol thereto.
Report of the Experts Group on Trafficking in Human Beings. European Commission 2005.
Roth, Venla: Paritusta vai ihmiskauppaa? Defensor Legis 3/2007.
Sopimusehdotus (n:o 29), joka koskee pakollista työtä *(SopS 44/1935).*
Trafficking in Persons Report 2008. US Department of State.

Tuula Lehtinen

Oikeuspaikka työehtosopimukseen perustuvissa työntekijän vaateissa

1. Johdanto

Seminaarityön tarkoituksena on havainnollistaa, miten yleisen tuomioistuimen ja työtuomioistuimen toimivaltasäännöt jakautuvat työehtosopimuksiin perustuvissa erilaisissa tavanomaisissa työntekijöiden vaatimuksissa. Kirjoituksessa on pyritty havainnoimaan esimerkeillä yleisimmät toimivaltarajat yleisen tuomioistuimen ja työtuomioistuimen välillä.

Tämä kirjoitus on rajattu koskemaan vain työntekijöiden vaateita. Jotta eri käytännön tilanteita voi tarkastella, käsittelen aluksi lyhyesti työehtosopimusten jaottelun normaalisitoviin ja yleissitoviin työehtosopimuksiin. Sen jälkeen käsittelen lyhyesti yleisen tuomioistuimen ja työtuomioistuimen toimivaltajaon pääsäännöt ja toimivaltasääntöjen ehdottomuutta sekä mahdollisuutta pyytää työtuomioistuimelta lausunto. Lopuksi pyrin havainnollistamaan tuomioistuinten toimivaltarajoja tavanomaisimmissa käytännön eri kollisiotilanteissa.

2. Työehtosopimusten jaottelu

2.1. Normaalisitova työehtosopimus

Työehtosopimukseen ovat TEhtoL 4 §:n 1 momentin nojalla sidottuja ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat tehneet työehtosopimuksen tai jotka ovat jälkikäteen aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella siihen kirjallisesti yhtyneet. Näitä kutsutaan työehtosopimukseen osallisina sidotuiksi.[1] Osallisiin rinnastetaan myös työehtosopimukseen jälkikäteen osallisten suostumuksella yhtyneet. Tämän lisäksi sidottuja ovat ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka ovat edellä mainittujen alayhdistyksiä. Viimeiseksi sidottuisuus jatkuu aina näiden yhdistysten työntekijä- ja työnantajajäseniin asti.[2] Sidottuisuus voi syntyä myös liikkeen luovutuksen perusteella TEhtoL 5 §:n mukaisesti.

[1] Sarkko 1973 s. 26–27.
[2] Kairinen ym. s. 65.

Työehtosopimukseen sidottu työnantaja on velvollinen noudattamaan näitä normaalisitovaksi kutsutun työehtosopimuksen määräyksiä järjestäytymättömänkin työntekijän työsuhteen ehdoissa. Normaalisitovuudessa työnantajan sidottuisuus vaikuttaa myös niihin työntekijöihin, jotka eivät itse ole sidottuja lainkaan samaan työehtosopimukseen. Säännöksen tarkoitus on estää työnantajaa soveltamasta järjestäytymättömiin työntekijöihin huonompia työsuhteen ehtoja kuin ko. työehtosopimukseen järjestäytymisensä kautta sidottuihin työntekijöihin.[3]

Työehtosopimuksen normimääräys on automaattista ja pakottavaa. Automaattisuus Sarkon mukaan tarkoittaa sitä, että työehtosopimuksen normi astuu automaattisesti syrjäytyvän työsopimuksen ehdon tilalle. TEhtoL 6 §:n mukaan työehtosopimuksen normi nimittäin syrjäyttää automaattisesti sen kanssa ristiriidassa olevan työsopimuksen ehdon.[4] Pakottavuus puolestaan tarkoittaa Sarkon mukaan sitä, että työntekijä ei voi työsopimuksessa luopua etukäteen työehtosopimuksen hänelle takaamista eduista.[5]

2.2. Yleissitova työehtosopimus

2.2.1. Yleissitovuus aiemmin voimassa olleen lain mukaan

(V)TSL (320/1970) 17 §:n 1 momentin mukaan:

> ”Työnantajan on työsopimuksessa taikka työsuhteessa muuten noudatettava vähintään niitä palkka- ja muita ehtoja, jotka kyseessä olevasta tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä asianomaisen alan yleiseksi katsottavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa oli noudatettavaksi määrätty.”

Vanhan työsopimuslain aikana, siis ennen 1.6.2001, työnantaja ei voinut oman järjestäytymisensä perusteella poiketa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksistä vaan saattoi olla velvollinen noudattamaan kahtakin eri työehtosopimusta. Ongelmatilanteita syntyi, mikäli työnantajaa työehtosopimuslain mukaan sitovan työehtosopimuksen (normaalisitovan) ja yleissitovan työehtosopimuksen mukaan määräytyneissä velvollisuuksissa oli ristiriitaa. Lainsäädännössä oli jätetty avoimeksi, miten tällainen ristiriitatilanne piti ratkaista, mutta oikeuskirjallisuudessa vakiintui noudatettavaksi edullisemmuusperiaate, koska yleissitovan työehtosopimuksen määräykset olivat vähimmäistyöehtoja.[6]

Yleissitovuussäännöksen avulla pyrittiin järjestäytymättömässä kentässä varmistamaan tiettyjen vähimmäisehtojen täyttyminen kaikissa asianomaisen alan työsopimuksissa. Siten käytännössä turvattiin se, että kullakin alalla työntekijöiden palkkausetujen,

---

3 Sarkko 1973 s. 33.
4 Sarkko 1980 s. 206.
5 Sarkko 1980 s. 205.
6 Sarkko 1980 s. 205.

työsuhdeturvan ja työsuojelun vähimmäistaso oli sama siitä riippumatta, olisiko työntekijä järjestäytyneen vaiko järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa.

VTSL 17 §:n yleissitovuussäännös koski kaikkia työnantajia, jotka teettivät jossakin yleissitovassa työehtosopimuksessa säännösteltyä työtä. Noudattamisvelvollisuus oli täysin riippumaton siitä, oliko työnantaja itse järjestäytymisensä vuoksi velvollinen noudattamaan jotakin toista työehtosopimusta TEhtoL 4 §:n nojalla.[7]

2.2.2. Yleissitovuus voimassa olevan lain mukaan

Tilanne muuttui huomattavasti aiemmasta, kun uusi työsopimuslaki tuli voimaan 1.6.2001 lukien.

TSL 2 luvun 7 §:n 1 momentti vastaa edelleen pitkälti vanhan TSL 17 §:n 1 momenttia. Sen mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (*yleissitova työehtosopimus*) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.[8]

Nyt voimassa olevassa työsopimuslaissa on uutena säännöksenä TSL 2 luvun 7 §:n 3 momentti, jonka mukaan sellainen työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa kuitenkin 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

TSL 2 luvun 7 §:n 1 momentin sanamuodon katsotaan velvoittavan periaatteessa jokaista työnantajaa soveltamaan työsuhteidensa vähimmäisehtona yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Noudattamisvelvoitteen katsotaan ulottuvan myös työehtosopimuslain nojalla työehtosopimukseen sidottuihin työnantajiin. Poikkeuksen muodostavat vain TSL 2 luvun 7 §:n 3 momentin tilanteet.[9]

TSL 2 luvun 7 §:n 3 momentin säätämisen taustalla oli pyrkimys selkiyttää yleissitovan ja normaalisitovan työehtosopimuksen keskinäistä suhdetta niissä tilanteissa, joissa kaksi työehtosopimusta säätelee työntekijän tekemää työtä ja ko. alaa. Työnantaja saa noudattaa normaalisitovaa työehtosopimusta eikä se ole enää velvollinen noudattamaan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työntekijöidensä työsuhteen vähimmäisehtoina.[10] Työnantaja ei siis ole velvollinen noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta, jos se on velvollinen noudattamaan työehtosopimuslain perusteella yleissitovasta työehtosopimuksesta poikkeavaa toista samaa työtä koskevaa työehtosopimusta, joka ei kuitenkaan ole samalla itse yleissitova työehtosopimus taikka jos työnantaja on osallisena sidottu sen itsensä tekemään yrityskohtaiseen työehtosopimukseen, jossa toisena sopijapuolena on työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys.[11]

---

7 Sarkko 1973 s. 37 ja 45.

8 Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta, yleissitovuuden voimassaolosta ja sopimusten saatavuudesta säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa.

9 Tiitinen – Kröger s. 185.

10 HE 157/2000 vp s. 48.

11 Tiitinen – Kröger s. 185–186.

2.3. Yleissitovan ja normaalisitovan työehtosopimuksen keskinäinen suhde

Koska TSL 2 luvun 7 §:n 3 momentti oikeuttaa edellä kerrotusti työnantajan syrjäyttämään yleissitovan työehtosopimuksen määräykset, on työehtosopimusten keskinäinen normihierarkia syytä todeta.

Kun työnantaja on työehtosopimuslain nojalla sidottu työehtosopimukseen (normaalisitova työehtosopimus), se saa voimassa olevan lain mukaan soveltaa normaalisitovaa työehtosopimusta työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvissa töissä, vaikka tässä normaalisitovassa työehtosopimuksessa olisikin työntekijän kannalta epäedullisempia ehtoja kuin yleissitovassa työehtosopimuksessa. Siten aiemmin noudatettu edullisemmuusperiaate on saanut tältä osin väistyä.[12]

Työnantajan työehtosopimuslakiin perustuva TSL 2:7.3:ssa tarkoitettu sidottuisuus työehtosopimukseen on ensisijainen silloinkin, kun asianosaisten kesken on erimielisyys asianomaiseen työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta, jotka molemmat ovat yleissitovia.[13] Työehtosopimuksen sitovuus edellyttää aina, että työnantaja on työehtosopimukseen sidottu järjestäytymisensä ja toimialansa puolesta.[14]

Työehtosopimuksen soveltamisala määräytyy sen soveltamisalaa koskevan sopimusmääräyksen nojalla. Vaikka yritys olisi työnantajaliiton jäsen, mutta jos se ei harjoita työehtosopimuksen piiriin kuuluvaa toimintaa, työehtosopimus ei ole työnantajaa sitova. Työnantajan järjestäytyminen sekä harjoitetun toiminnan laatu vaikuttavat siihen, voiko työehtosopimus järjestäytymisestä huolimatta tulla sovellettavaksi (esim. TT 2004–25, jonka perusteluissa on todettu, että ”työehtosopimus tulee noudattavaksi vain sen soveltamisalan piiriin kuuluvassa toiminnassa tai työssä”.).[15]

On mahdollista, että työnantaja on järjestäytynyt, mutta tämän järjestäytymisen kautta noudatettava normaalisitova työehtosopimus ei kuitenkaan ulotu soveltamisalaltaan työntekijän tekemään työhön. Sen vuoksi tässä järjestäytymiseen perustuvassa (normaalisitovassa) työehtosopimuksessa ei ole välttämättä lainkaan määräyksiä ao. työntekijän tekemästä työstä. Jos työntekijän tekemästä työstä on olemassa yleissitova työehtosopimus, on järjestäytyneenkin ja muuhun työehtosopimukseen sidotun työnantajan noudatettava työntekijän työsuhteessa yleissitovaa työehtosopimusta.[16]

---

12 Tiitinen – Kröger s. 665–666.

13 Vertaa myös TT 2006–12, jossa oli kysymys siitä, tuliko vakuutusmeklarin työhön soveltaa työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovaa toimihenkilösopimusta vai yleissitovaa vakuutusalan toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta.

14 Saloheimo s. 64.

15 Saloheimo s. 55.

16 Esimerkkinä mainittakoon TSL 2 luvun 7 §:n 3 momentin säätämisen jälkeen KouHO 13.12.2005 S 05/148 ja 05/149. Niissä kahvila olisi järjestäytymisensä vuoksi normaalisitovan Majoitus- ja Ravitsemisalan työntekijöiden (MaRa tes) piirissä, jota työehtopimusta yrityksen tuli noudattaa kahvilassaan työskentelevien työntekijöidensä työsuhteissa. Yrityksessä työskenteli myös kaksi leipuria, jotka valmistivat leipomo-konditoriatuotteita yrityksen kahvilassa myytäväksi. Työntekijöiden tekemää leipomotyötä säänteli yleissitovana leipomoalan työehtosopimus. Tapauksessa katsottiin, että leipomoalan työehtosopimus tulee sovellettavaksi MaRa tesin asemesta, koska järjestäytymisestään huolimatta yrityksen päätoimialana on ollut leipomotoiminta ja leipomo tes on yleissitova ja säätelee leipurin tekemää työtä.

Käytännössä on mahdollista, että iso monialayritys on järjestäytynyt useaan eri työnantajajärjestöön, jotka kukin ovat solmineet työehtosopimuksia. Tällaisissa tapauksissa työnantaja on voinut järjestäytyä eri toimintojensa osalta eri työnantajaliittoihin. Yleensä työehtosopimusten välillä ei ole kollisiota ja on selvää, mitä normaalisitovaa työehtosopimusta kuhunkin työhön sovelletaan. On silti mahdollista, että työntekijän työsopimuksen mukaiset työt kuuluvat osittain kahden eri työehtosopimuksen soveltamispiiriin. Ristiriitatilanteessa viimesijainen valintaperuste on aikaprioriteettiperiaate.[17]

Oikeuskäytännössä on katsottu, että samalla alalla voi olla vain yksi yleissitova työehtosopimus.[18] Kahta toisistaan poikkeavaa yleissitovaa työehtosopimusta ei siis sovelleta yhtä aikaa samassa työsuhteessa. Sovellettava yleissitova työehtosopimus määräytyy tällöin työntekijän tekemän pääasiallisen työn periaatteen mukaisesti. Tällöin työsuhteessa yleissitovana työehtosopimuksena sovelletaan sitä sopimusta, jonka soveltamisalaan enin osa työntekijän töistä kuuluu.[19]

TEhtoL 1 §:n mukaan työehtosopimuksena pidetään sopimusta, jonka työnantaja ja työntekijäin rekisteröity yhdistys solmivat keskenään ehdoista, joita työsopimuksessa tai työsuhteissa on muuten noudatettava. Ns. paikallinen sopimus ei yleensä ole itsenäinen työehtosopimus, vaan valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on joko annettu valtuudet paikallisen sopimuksen tekemiseen taikka jopa velvoitettu sopimaan jostakin tietystä asiasta paikallisesti. Tällaista paikallista sopimusta noudatetaan valtakunnallisen työehtosopimuksen osana, jolloin se saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Itsenäisen, työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavan paikallisen työehtosopimuksen voi tehdä vain rekisteröity yhdistys (ammattiosasto), ei esim. pelkästään pääluottamusmies. Jos luottamusmies sopii asiasta työnantajan kanssa ilman työehtosopimuksen valtuutusta, tulee sovitusta asiasta kuitenkin käytännön myötä työsuhteeseen sopimuksen veroinen ehto (sopimus tulee osaksi työsopimusta).[20]

3. Yleisen tuomioistuimen ja työtuomioistuimen toimivaltajako

3.1. Yleisen tuomioistuimen toimivalta ja kanneoikeus

Työnantajan ja työntekijän väliset työoikeudelliset riidat sekä työrikoksia koskevat asiat kuuluvat yleisten tuomioistuinten käsiteltäviksi.

---

17 Saloheimo s. 69.

18 Tiitinen – Kröger s. 171, alaviite 112, jossa esimerkkinä Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätös 11/2006, jonka perusteluissa on todettu: ”Ottaen huomioon, että samalla alalla voi olla vain yksi yleissitova työehtosopimus – –.”

19 Tiitinen – Kröger s. 187. Vaikka kirjan esimerkit (KKO 1990:180, TT 1986–49 ja KKO 1992:187) ovat VTSL 17 §:n tulkintoja, kirjoittajat katsovat, että niistä ilmeneviä periaatteita sovelletaan edelleen.

20 Vrt. esim. TT 2006–40.

Työsopimukseen ja työsopimuslakiin taikka muihin lakeihin kuin työehtosopimuslakiin perustuvien kanteiden tutkiminen kuuluu yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Mikäli työehtosopimus on yleissitova, on lähtökohtana, että sitä koskevat riita-asiat kuuluvat aina yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Työntekijän, jonka työnantaja on velvollinen noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vaadittava siihen perustuvia saataviaan yleisessä tuomioistuimessa. Työtuomioistuin ei ole toimivaltainen yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvassa suorituskanteessa (KKO 1984 II 155). Tällöin yleinen tuomioistuin ratkaisee, kuuluuko kantajana oleva työntekijä ja vastaajana oleva työnantaja yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin ja mitkä oikeudet työntekijälle ko. sopimuksen kautta kuuluu.[21]

Edelleen jos työehtosopimus on työnantajaa normaalisitovana velvoittava, ratkaisee tällaiseen työehtosopimukseen perustuvat työntekijän saatavaa koskevat riidat yleinen tuomioistuin silloin, kun kyse ei samalla ole työehtosopimuksen tulkintaerimielisyydestä.

Yleisen tuomioistuimen toimivaltaa ei ole rajattu, vaan se ratkaisee kaikki muut kuin työtuomioistuimesta annetun lain 1 §:ssä tarkoitetut riita-asiat.

Oikeus kanteen nostamiseen työsopimuslain 12 luvun perusteella on työsuhteen osapuolilla. Korvaus voidaan tuomita vahinkoa kärsineelle (TSL 12:1) tai sille, jonka työsuhde on päätetty perusteettomasti (TSL 12:2).

Työehtosopimukseen osallisella liitolla ei ole itsenäistä oikeutta ajaa yleisessä tuomioistuimessa työntekijän puolesta velkomiskannetta. Tämä oikeus kuuluu vain sellaiselle yksittäiselle työntekijälle, jonka työsopimuksen ehtona työehtosopimuksen määräyksiä tulisi noudattaa. Työntekijä voi tällöin vaatia vahvistettavaksi, ettei työnantaja ole noudattanut yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen vähimmäisehtona ja vaatia esim. palkkasaataviaan.[22]

3.2. Työtuomioistuimen toimivalta ja kanneoikeus

Työtuomioistuimesta annetun lain 1 §:n mukaan työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee erikoistuomioistuimena työehtosopimukseen perustuvat riita-asiat, kun kysymys on työehtosopimuksen tulkinnasta.

Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat sellaiset kanteet, jotka perustuvat työehtosopimuslakiin taikka työehtosopimuksen määräykseen. Näitä ovat TEhtoL 7 §:n mukainen hyvityssakko sekä työehtosopimuksen määräykseen perustuva seuraamus.[23]

Työtuomioistuin voi ratkaista suorituskanteen, mikäli se liittyy työehtosopimuksen tulkintaan liittyvän riidan ratkaisuun. Vaikka suoritusvaade sinänsä perustuisi työehto-

---

21 Kairinen ym. s. 76.
KKO 1984 II 155: Yleisen tuomioistuimen oli tutkittava työntekijän työnantajaa vastaan ajama kanne, jossa vaadittiin TSL 17 §:n 1 momentin nojalla vahvistettavaksi, että työntekijän palkkaedut oli määrättävä kanteessa ilmoitetun yleiseksi katsottavan valtakunnallisen työehtosopimuksen mukaisesti.

22 Nieminen s. 144.

23 Saloheimo s. 99.

sopimukseen, ei riitajuttu kuitenkaan kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan, jos asianosaisten kesken ei ole erimielisyyttä työehtosopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta, sisällöstä tai laajuudesta eli työehtosopimuksen oikeasta tulkinnasta.

Pääsääntöisesti suorituskanne voidaan ratkaista työtuomioistuimessa vain ”liitännäisasiana” eli silloin, kun se liittyy varsinaiseen tulkintakanteeseen. Työtuomioistuin ei käsittele työehtosopimuksiin perustuvia puhtaita velkomuskanteita.[24]

Suoritustuomion antaminen työtuomioistuimessa edellyttää, että suorituksen määrästä ja laadusta ei ole erimielisyyttä. Joskus työtuomioistuin voi ratkaista vain vahvistusvaatimuksen ja muilta osin antaa kantajalle osoituksen saattaa kanne vireille yleisessä tuomioistuimessa.[25]

Työtuomioistuin on myös silloin yksinomaisesti toimivaltainen, vaikka kanne olisi perustettu muuhun lähteeseen kuin työehtosopimukseen (esim. lakiin), mutta tehdään väite, jonka mukaan asia on järjestetty työehtosopimuksessa ja molemmat asianosaiset ovat sidottuja ko. työehtosopimukseen (KKO 1980 II 77).[26]

Työtuomioistuinlain 12 §:n mukaan työtuomioistuimessa käsiteltävissä työehtosopimuserimielisyyksissä ensisijainen kanneoikeus on työehtosopimukseen osallisilla työnantaja- ja työntekijäyhdistyksillä sekä osallisilla työnantajilla. Tällaisella osallisyhdistyksellä on oikeus ajaa kannetta myös niiden puolesta, jotka ovat sidottuja työehtosopimukseen. Vaikka riita koskisi sopimukseen sidotun jäsenen oikeuksia, eivät nämä yksittäiset yhdistyksen jäsenet voi asianosaisina osallistua oikeudenkäyntiin ja esittää siinä vaatimuksia. Työntekijäyhdistyksellä on kanneoikeus työtuomioistuimessa myös sellaisten työntekijöiden puolesta, joihin nähden työnantaja on TEhtoL 4 § 2 momentin nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, mutta jotka eivät ole ko. työehtosopimukseen sidottuja. Tällaisessa tapauksessa työntekijä voi itsekin nostaa kanteen yleisessä tuomioistuimessa (katso jäljempänä jakso 5.6.).

Yksittäinen järjestäytynyt työntekijä taikka pelkästään sidottu työnantaja eivät voi olla työtuomioistuimessa kantajia, ellei sopimukseen osallinen yhdistys ole antanut siihen lupaa tai kieltäytynyt panemasta kannetta vireille (kieltäytymistodistus).[27]

---

24 Sarkko 1973 s. 131 alaviite 56: ”Suorituskanteiden tutkiminen ei kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan ns. seuraamuskanteita lukuun ottamatta. Työtuomioistuin katsoo kuitenkin voivansa ratkaista myös suoritusvaatimuksen, mikäli se liittyy johonkin työtuomioistuinlain 1 §:n mukaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvaan riita-asiaan. Tämäkin edellyttää, ettei suorituksen määrästä ja laadusta ole erimielisyyttä. Muussa tapauksessa suoritusvaatimuksen tutkiminen kuuluu yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.”

25 Kairinen ym. s. 1246 ja Saloheimo s. 99.

26 KKO 1980 II 77 (V)TSL 28 §:n 2 momentin mukaan työntekijälle saman pykälän 1 momentissa säädettyä oikeutta sairausajan palkkaan voidaan työehtosopimuksella rajoittaa. Työnantajaa ja työntekijää sitovalla työehtosopimuksella oli viimeksi mainitun lainsäännöksen sijasta määrätty työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan. Työntekijän yleisessä tuomioistuimessa ajama kanne sairausajan palkasta jätettiin työehtosopimuksen tulkintaa koskevana, työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvana asiana tutkimatta.

27 Nieminen s. 170.

3.3. Lausunnon pyytäminen työtuomioistuimelta

Kun yleinen tuomioistuin käsittelee TSL 2 luvun 7 §:n 1 momentin mukaan määräytyvää yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaa erimielisyyttä taikka riita-asiaa (jossa seuraamuksesta ei ole määräyksiä normaalisitovassa työehtosopimuksessa), on yleisellä tuomioistuimella mahdollisuus, mikäli työehtosopimuksen tulkinnasta tulee erimielisyyttä, työtuomioistuimesta annetun lain 39 §:n mukaisesti pyytää työtuomioistuimelta lausunto työehtosopimuksen oikeasta tulkinnasta (”asiassa, jonka ratkaiseminen edellyttää erityistä työehtosopimusolojen tuntemusta”).

Työtuomioistuin voi antaa lausunnon mm. yleissitovan työehtosopimuksen tulkinnasta, mutta laintulkintakysymykset kuuluvat aina yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Jos toinen asianosainen yleisessä tuomioistuimessa väittää, että normaalisitova työehtosopimus on tulkinnanvarainen, mutta mikäli näin ei objektiivisesti ole, voi mielestäni yleinen tuomioistuin ratkaista asian ilman työtuomioistuimelle tehtävää lausuntopyyntöä.[28]

4. Toimivaltasäännösten ehdottomuus

4.1. Toimivaltasäännökset kuuluvat viran puolesta tutkittaviin prosessin edellytyksiin

Toimivaltasäännökset ovat viran puolesta tutkittava asia, ja tuomioistuimen on otettava toimivaltaan kantaa, vaikka osapuolet eivät tekisi siitä väitettä. Asiallista toimivaltaa koskevat säännökset ovat ehdottomia. Niistä ei voi poiketa edes asianosaisten välisin sopimuksin. Tuomioistuimen on aina viran puolesta kontrolloitava, että sillä on asiallinen toimivalta.[29]

4.2. Toimivaltasäännöt, kun useita kannevaatimuksia

Yleinen tuomioistuin on työsuhdesaatava koskevassa jutussa toimivaltainen antamaan suoritustuomion, ellei työehtosopimus johon on nojauduttu, osoittaudu tulkinnan-

---

[28] Perusteettomat ja selvät väitteet eivät mielestäni estä asian ratkaisemista yleisessä tuomioistuimessa. Tällainen tilanne lienee käytännössä harvinainen. Tällaisesta perusteettomasta väitteestä voisi nähdäkseni olla kyse, jos esim. työehtosopimuksessa olisi määräys, jossa todetaan, että annettavasta palkkaselvityksestä tulisi käydä ilmi palkan koostumus (mm. ansion määrä aika- ja suoritustyössä, lisien määrä ja ylityöt), mutta työnantaja tällaisessa tapauksessa väittäisi, että lisät olisi sisällytetty kunkin työntekijän kiinteään kuukausipalkkaan ja että tämän vuoksi työehtosopimuksen tulkinta olisi muodostunut riitaiseksi. Kuitenkin työntekijöille annettu palkkatodistus osoittaisi selvästi, ettei mitään lisiä olisi maksettu eikä kiinteä palkka ylittäisi työehtosopimuksen minimimääräystä. Ks. perustelut KKO 1992:110 ja KKO 1991:107 ja KKO 1973 II 55.

[29] Suviranta s. 507.

varaiseksi.[30] Kun tuomioistuin toteaa, ettei se ole toimivaltainen, kanne jätetään tutkittavaksi ottamatta. Jos kanteessa esitetään useita eri kannevaatimuksia, jotka perustuvat osin työehtosopimukseen ja osin muuhun normiin (esim. lakiin), ei niitä voida tutkia yhdessä. Viran puolesta huomioitavia toimivaltasäännöksiä ei voida ohittaa esim. siten, että yleinen tuomioistuin ottaisi tutkittavaksi kanteen kokonaisuudessaan, vaan kukin kannevaatimuksista tulee käsitellä toimivaltaisessa tuomioistuimessa.

Ei voida ajatella, että toimivaltasäännökset ohitettaisiin esim. sillä, että yleinen tuomioistuin pyytäisi työehtosopimuksiin perustuvissa vaateissa työtuomioistuimelta lausuntoa. Jos työtuomioistuin on yksinomaisesti toimivaltainen, ei asia kuulu yleisen tuomioistuimen toimivaltaan eikä lausuntopyynnöllä voida asiaa sivuuttaa (TT 2008–43).

5. Työtuomioistuimen ja yleisten tuomioistuinten toimivallan rajoista eri käytännön tilanteissa

5.1. Työehtosopimus on samalla sekä normaalisitova että yleissitova

On mahdollista, että järjestäytynyt työnantaja noudattaa normaalisitovaa työehtosopimusta, joka on samalla myös yleissitova. Tällaisessa tilanteessa suoritusvaatimus esitetään yleisessä tuomioistuimessa työnantajaa vastaan, kun kyse ei ole työehtosopimuksen tulkinnasta taikka tulkinnasta on jo olemassa työtuomioistuimen lausunto. Tällöin erimielisyys on yleensä saatavaan liittyvistä tosiasioista, kuten sen oikeasta määrästä (esim. KKO 1985 II 185).[31] Mikäli iso monialayritys on sidottu moneen eri työehtosopimukseen ja on näin järjestäytynyt toimintojensa puitteissa useaan eri työnantajaliittoon, joutuu se tällöin soveltamaan useita eri normaalisitovia työehtosopimuksia työntekijöidensä työsuhteissa. Yleensä työehtosopimusten välillä ei ole normikollisiota. Yleinen tuomioistuin ei kuitenkaan ole toimivaltainen, kun kanne perustuu normaalisitovaan työehtosopimukseen ja työehtosopimuksen tulkinnasta on erimielisyyttä.

---

30 Kairinen ym. s. 1246.

31 Saloheimo s. 119 ja Tiitinen – Kröger s. 186 alaviite 114, jossa mm. todetaan: ”Esimerkiksi työehtosopimuksista syntyvät riita-asiat kuuluvat työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan; työntekijä ei voi menestyksellisesti nostaa kannetta yleisessä tuomioistuimessa. ’Puhtaan’ suorituskanteen, esimerkiksi saamatta jääneistä palkan osista, työntekijä voi kuitenkin nostaa yleisessä tuomioistuimessa, jos erimielisyyttä ei ole työehtosopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta vaan esimerkiksi tosiasioista (onko työntekijä tehnyt kanteessa tarkoitettua työtä ja jos, niin kuinka paljon jne.).”. KKO 1985 II 185 Työntekijä oli vaatinut palkkaa työnantajaltaan, joka oli työehtosopimuslain nojalla sidottu työehtosopimukseen. Kun jutussa ei ollut kysymys työehtosopimusmääräysten tulkinnasta vaan siitä, minkälaisia tehtäviä ja missä määrin työntekijä oli suorittanut, kanteen tutkiminen kuului näin ollen yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.”

5.2. Seuraamuksista ei ole sovittu työehtosopimuksessa

Työehtosopimuksen normimääräyksistä seuraavien muiden seuraamusten, joista ei ole sovittu kyseisessä työehtosopimuksessa (kuten tietyn normimääräyksen rikkomisesta aiheutuva vahingonkorvausvelvollisuus), määräämistä vaaditaan aina yleisessä tuomioistuimessa. Tällöin asianosaisina ovat työsopimuksen osapuolet, työntekijä kantajana ja työnantaja vastaajana. Vaikka vaatimukset perustuvat työehtosopimukseen, ajatellaan, että työehtosopimuksen normimääräykset tulevat noudatettaviksi työsuhteen ehtoina.[32]

5.3. Työehtosopimusmääräyksen väitetään olevan syrjivä

Yleisen tuomioistuimen toimivaltaan kuuluu myös sellaiset riita-asiat, jossa kanneperusteena väitetään, että työnantaja on soveltanut työehtosopimusmääräystä syrjivästi. Jos työehtosopimuksen sisällöstä ja tulkinnasta tulee erimielisyys, tulee yleisen tuomioistuimen pyytää asiassa työtuomioistuimelta lausunto.

Jos kyseessä on kuitenkin kanne, jossa vaaditaan vahvistettavaksi, että tietty määräys työehtosopimuksessa olisi sellaisenaan pätemätön syrjivästä syystä (esim. TT 1998–34), on yksinomainen toimivalta työtuomioistuimella.

5.4. Suoritusvelvoite perustuu lakiin

Kun suoritusvelvollisuus liittyy työsopimuslain taikka muun lain tulkintaan, kuuluu vaatimuksen määrääminen aina yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Työtuomioistuin ei tutki esim. työsopimuslakiin tai työsopimukseen perustuvaa vaatimusta.[33]

Työsopimuslain pakottavat määräykset ohittavat sen kanssa ristiriidassa olevan työehtosopimuksen määräykset ja siksi työntekijällä on aina oikeus saada pakottavaan lainsäännökseen perustuva vaatimus tutkituksi yleisessä tuomioistuimessa, vaikka asiasta olisi myös työehtosopimuksen määräys. Tämä johtuu siitä, ettei esim. pakottavaan lainsäännökseen perustuvaa työnantajan irtisanomisoikeutta voida työehtosopimuksella laajentaa (kuten KKO 1976 II 18).[34]

Jos taas lainkohta ei ole pakottava, yleisellä tuomioistuimella ei ole toimivaltaa, mikäli vastaaja vetoaa tehtyyn työehtosopimukseen ja molemmat työsuhteen osapuolet ovat työehtosopimuslain nojalla sidottuja kyseiseen työehtosopimukseen. Tällaisen sopimusehdon tulkinta kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.

On syytä huomioida, että yleissitovan työehtosopimuksen määräykset tulevat laajasti sovellettavaksi yleissitovuuden perusteella. Tapauksessa KKO 2001:119 oli jär-

---

32 Saloheimo s. 119.
33 Kairinen ym. s. 1245.
34 Kairinen ym. s. 1246.

jestäytymätön työnantaja purkanut perusteettomasti luottamusmiehen työsopimuksen. Tästä tuomittuun korvaukseen sovellettiin (V)TSL 17 §:n 1 momentin yleissitovuussäännöksen nojalla alan työehtosopimuksen osana noudatettavan luottamusmiessopimuksen määräyksiä (Ään.).

5.5. Työehtosopimuksessa on lakiviittaus

Normaalisitovassa työehtosopimuksessa voi olla viittaus lakiin. Työehtosopimusmääräyksessä voidaan esim. todeta, että työaika määräytyy työaikalain nojalla. Tällöin joudutaan arvioimaan, onko kyseessä informatiivinen viittaus vai onko laki peräti haluttu ottaa työehtosopimuksen osaksi. Jos viittaus on vain tiedottava, kuuluu asia yleisen tuomioistuimen toimivaltaan, koska lain tulkinta kuuluu yleiselle tuomioistuimelle.[35]

Pelkästään väitteen esittäminen siitä, että kyseessä on työehtosopimuksen tulkintaa koskeva erimielisyys, ei aina poista yleisen tuomioistuimen toimivaltaa, vaikka molemmat työsuhteen osapuolet olisivatkin sidottuja työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla. Mikäli kanteessa ei ole nojauduttu työehtosopimusmääräykseen vaan lakiin, tulee yleisen tuomioistuimen tutkia, voidaanko työehtosopimuksella poiketa lain määräyksistä. Jos laista ei ole voinut poiketa työehtosopimuksen määräyksellä, kuuluu asia yleisen tuomioistuimen toimivaltaan. Jos taas lain säännös mahdollistaa asiasta työehtosopimuksella toisin sopimisen, ja molemmat asianosaiset ovat työehtosopimukseen sidottuja, on kyseessä työehtosopimuksen tulkintariita ja työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluva asia.[36]

Silloin, kun laki on otettu työehtosopimuksen osaksi, asia kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.

5.6. Järjestäytymätön työntekijä vaatii saataviaan TEhtoL 4 §:n perusteella

On tilanteita, joissa työnantaja on järjestäytynyt, mutta työntekijä ei ole järjestäytynyt lainkaan taikka on järjestäytynyt sellaiseen liittoon, joka ei ole työnantajan normaalisitovana noudattaman työehtosopimuksen sopijaosapuoli. Joskus käy niin, että työntekijän mielestä työnantaja ei ole noudattanut TEhtoL 4 §:n[37] nojalla määräytyvää

---

35 Tapauksessa TT 2007–113 oli kyse siitä, että oliko vuosilomalaki otettu sellaisenaan työehtosopimuksen osaksi. Kanteen tutkiminen edellytti perehtymistä työehtosopimuksessa olevaan toiseen, kiinteässä asiayhteydessä olevaan määräykseen, joka oli ollut myös erimielisyysneuvottelujen kohteena. Siten kanteessa oli kyse työehtosopimuksen tulkinnasta ja asia kuului työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan.

36 Suviranta s. 508 ja Kairinen ym. s. 1247.

37 TEhtoL 4.2 § ”Työnantaja, jota työehtosopimus sitoo, älköön sen soveltamisalalla tehkö sopimuksen ulkopuolellakaan olevan, työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työsopimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa.”

velvoitetta ja soveltanut normaalisitovan työehtosopimuksen työ- ja palkkaehtoja myös järjestäytymättömään työntekijäänsä. Tällöin tällainen työntekijä joutuu vaatimaan työehtosopimuksen mukaisia saatavia itselleen kanteella työnantajaltaan. Tällöin tulee pohdittavaksi mikä on oikea tie vaatimuksen esittämiseen.

Tuomiossa KKO 2002:59 yleinen tuomioistuin katsottiin toimivaltaiseksi käsittelemään sellainen kanne, jossa työntekijät, jotka eivät olleet sidottuja työehtosopimukseen, vaativat työehtosopimukseen sidottua työnantajaa vastaan ajamassaan kanteessa TEhtoL 4.2 §:n nojalla työehtosopimuksen määräyksiin perustuvia palkkasaataviaan. Kyseessä oli äänestyspäätös. Kyse oli siitä, että perustuslain 21 §:n mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai viranomaisessa. Korkein oikeus katsoi, että kantajien kanteessa oli kyse sellaisesta riita-asiasta, joka heillä oli perustuslain 21 §:n mukaan oikeus saada tuomioistuimen ratkaistavaksi. Korkeimman oikeuden tuomio kuitenkin merkitsee tapausta arvioineen Koulun mukaan, että työtuomioistuinlain 1 §:ää tulkitaan supistavasti eikä säännös estä kanteen nostamista yleisessä tuomioistuimessa, kun työehtosopimukseen sidottu yhdistys ei suostu ajamaan kannetta työtuomioistuimessa. Yleisellä tuomioistuimella on mahdollisuus tarvittaessa pyytää työtuomioistuimelta lausunto.[38]

Tapauksessa KKO 2002:59 jää avoimeksi tulisiko järjestäytymättömän työntekijän selvittää ennen kanteen nostoa yleisessä tuomioistuimessa, olisiko osallinen työntekijäyhdistys suostunut kanteen nostamiseen työtuomioistuimessa. Koska käytännössä käsitykseni mukaan liitot eivät aja kanteita kuin jäsentensä puolesta, tulkitsen tapauksen oikeusohjeen siten, että järjestäytymätön työntekijä saa aina nostaa kanteen yleisessä tuomioistuimessa eikä hänen tarvitse etukäteen selvittää suostuisiko osallinen yhdistys ajamaan kannetta työtuomioistuimessa järjestäytymättömän puolesta.[39]

5.7. Palkkaturvalain 21 §:n mukainen kanne

Palkkaturvana haettu saatava voidaan hylätä sen vuoksi, että työnantaja on riitauttanut saatavan eikä saatavan määrää taikka perustetta ole palkkaturvamenettelyssä saatu selvitettyä. Palkkaturvalain 21 §:n mukaisessa tilanteessa säilyttääkseen oikeutensa palkkaturvaan, on työntekijän nostettava kanne työnantajaa vastaan.

Palkkaturvalain nimenomaisen sanamuodon mukaan kanne on nostettava ”käräjäoikeudessa”. Laissa on siis selvä ohjaus riitautusväylästä. Aiemmissa palkkaturvalaeissa oli ohjaus työntekijää nostamaan kanne ”tuomioistuimessa”, esim. Palkkaturvalaki 10.8.1973/649 7 §. Myös lain muutoksessa 25.5.1984/403 osoitettiin tilanteessa, jossa myös työnantaja oli kiistänyt kanteen, kanne nostamaan ”siinä tuomioistuimessa, jossa työnantajan olisi vastattava työpalkkasaatavaa koskevassa asiassa.” Lain esitöistä ei löydy selitystä siihen, miksi kanteen nosto-ohjausta muutettiin.

---

38 Koulu s. 30–31.

39 Työtuomioistuinlain 12 §:n 1 momentin mukaan kieltäytymistodistus voidaan antaa vain työehtosopimukseen sidotulle taholle.

Edellä lausutusti palkkaturvalain ehdoton ja selvä ohjaussäännös näyttäisi olevan ristiriidassa toimivallanjakoa koskevien yleisten pääsääntöjen kanssa. Palkkaturvalain riitautussäännös ei nimittäin tee mitään eroa sen suhteen, mihin normilähteeseen työntekijän saatava perustuu ja kuulusiko juttu esim. työtuomioistuinlain 1 §:n pääsäännön mukaan työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan. Saattaisihan taustalla olla tilanne, jossa sekä työnantaja että työntekijä olisivat sidottuja työehtosopimukseen ja jutun ratkaisu olisi riippuvainen sellaisesta työehtosopimuksen tulkintakysymyksestä, joka muussa tilanteessa kuuluisi työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan. Vaikka riitautusohjaus on muuttunut, otaksun, ettei muutosta ole tehty tarkoituksella. Koska kuitenkin lain sanamuoto on selvä ja kanteen nostamiselle on asetettu suhteellisen lyhyt määräaika, ei riitauttajalla ole käsittääkseni muuta mahdollisuutta kuin noudattaa lain sanamuotoa, joka ei nykymuodossa ole tulkinnanvarainen.[40]

Lähteet

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi *(HE 157/2000 vp)*.

Hämäläinen, Veikko M.: Yleisten tuomioistuinten ja työtuomioistuimen toimivallasta työoikeusjutuissa. Defensor Legis 1983, s. 127–148.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. Oikeuden perusteokset. Juva 2006.

Koskinen, Pirkko K.: Työehtosopimuksen yleissitovuudesta oikeuskäytännön valossa. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1986.

Koulu, Risto: KKO:n ratkaisut kommentein II. Helsinki 2002, s. 30–31.

Nieminen, Kimmo: Työsuhteen ehtojen sopiminen yhteistoimintamenettelyssä. Vantaa 2000.

Saloheimo, Jorma: Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki 2008.

Sarkko, Kaarlo: Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Helsinki 1973.

Sarkko, Kaarlo: Työoikeus. Yleinen osa. Helsinki 1980.

Suviranta, Antti: Työtuomioistuimen ja yleisten tuomioistuinten toimivallan rajoista. Lakimies 1973, s. 499–508.

Tiitinen Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Helsinki 2008.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus
KKO 1973 II 55
KKO 1976 II 18
KKO 1980 II 77
KKO 1984 II 66
KKO 1984 II 155
KKO 1985 II 185
KKO 1990:180
KKO 1991:107
KKO 1992:110

[40] Asiaan on kiinnittänyt huomioita Hämäläinen s. 138.

KKO 1992:187
KKO 2001:119
KKO 2002:59

Hovioikeus
Kouvolan HO 13.12.2005 S 05/148 ja 05/149

Työtuomioistuin
TT 1986-49
TT 1998-34
TT 2004-25
TT 2006-12
TT 2006-40
TT 2007-113
TT 2008-43

Kirjoittajat

Sirpa Ahola: OTK, VT, Helsingin käräjäoikeuden käräjätuomari

Johanna Helminen: OTK, VT, Helsingin käräjäoikeuden käräjäviskaali

Jussi Heiskanen: OTK, VT, Helsingin käräjäoikeuden käräjätuomari

Risto Jalanko: OTL, VT, Helsingin hovioikeuden hovioikeudenneuvos

Airi Jousila: OTK, VT, Helsingin käräjäoikeuden käräjätuomari

Vesa Komulainen: OTK, VT, Porvoon käräjäoikeuden käräjätuomari

Laura Korpinen: OTK, LL.M, VT, asianajaja

Hanna Kurtto: OTK, VT, Helsingin hovioikeuden viskaali

Liisa Lehtimäki: OTK, VT, Helsingin hovioikeuden hovioikeudenneuvos

Tuula Lehtinen: OTK, VT, asianajaja

Marja Leppisaari: OTK, VT, Helsingin käräjäoikeuden käräjätuomari

Pasi Lilja: OTK, VT, Helsingin hovioikeuden asessori

Matti Penttinen: OTK, VT, asianajaja

Riikka Rask: OTK, VT, Helsingin hovioikeuden viskaali

Jyrki Rinnemaa: OTK, VT, Vantaan käräjäoikeuden käräjätuomari

Markku Räty: OTL, VT, Vantaan käräjäoikeuden käräjätuomari

Antti Sorjonen OTK, asianajaja

Krista Soukola: OTK, VT, Itä-Uudenmaan syyttäjänviraston kihlakunnansyyttäjä

Peik Spolander: OTK, VT, Helsingin hovioikeuden viskaali

Perttu Turku: OTK, asianajaja